

sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

- Ayuntamiento de Mazcuerras**
CVE-2018-7656 Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de la Convivencia Ciudadana, Salubridad y Seguridad. Pág. 22302

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- Ayuntamiento de Marina de Cudeyo**
CVE-2018-7683 Resolución 465/2018 de delegación de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil. Expediente 2018/986. Pág. 22310

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- Ayuntamiento de Liérganes**
CVE-2018-7680 Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 14/2018. Expediente 286/2018. Pág. 22311
- Ayuntamiento de Pesquera**
CVE-2018-7663 Exposición pública de la cuenta general de 2017. Pág. 22312
- Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera**
CVE-2018-7666 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número EMC2018/05 de crédito extraordinario y suplemento de crédito para la realización de inversiones financieramente sostenibles. Expediente AYT/1141/2018. Pág. 22313
- Ayuntamiento de Selaya**
CVE-2018-7681 Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 3/2018. Pág. 22314
- Concejo Abierto de Cuenca**
CVE-2018-7693 Aprobación definitiva de los presupuestos generales de 2017 y 2018. Pág. 22315
- Concejo Abierto de Repudio**
CVE-2018-7696 Exposición pública de la cuenta general de 2017. Pág. 22317

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

- Ayuntamiento de Camargo**
CVE-2018-7662 Aprobación y exposición pública del padrón de la Tasa por Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local por Ocupación del Subsuelo, Suelo y Vuelo de la Vía Pública, subconceptos de Mercado Trimestral de Cros y Mercado Ecológico correspondiente al tercer trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 22318

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Ayuntamiento de Reocín
CVE-2018-7679 Aprobación y exposición pública del padrón de las Tasas de Suministro de Agua, Recogida de Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 22319

Ayuntamiento de San Felices de Buelna
CVE-2018-7667 Aprobación y exposición pública del padrón de Agua y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 394/2018. Pág. 22320

4.4.OTROS

Ayuntamiento de Torrelavega
CVE-2018-7682 Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza reguladora del Precio Público de Prestación de Servicios de la Escuela Infantil Anjana del Patronato Municipal de Educación. Expediente 2018/5676W. Pág. 22321

5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

Ayuntamiento de Santander
CVE-2018-7651 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de expropiación forzosa de la finca catastral 2924123VP3122D0001KU calificada por el Plan General de Ordenación Urbana Equipamiento Público Categoría 6 Sin Especificar, número 6.56 del Listado de Equipamientos. Pág. 22324

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

Consejería de Educación, Cultura y Deporte
CVE-2018-7665 Extracto de la Resolución de 13 de agosto de 2018 por la que se convocan ayudas al profesorado de centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte para actividades de formación realizadas entre el 1 de septiembre de 2017 y el 31 de agosto de 2018 (Curso 2017-2018). Pág. 22325

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera
CVE-2018-7688 Información pública de solicitud de autorización para construcción de nave en la parcela 197, polígono 2. Expediente AYT/503/2018. Pág. 22328

Ayuntamiento de Suances
CVE-2018-7664 Acuerdo de ampliación del plazo de alegaciones del Plan General de Ordenación Urbana. Pág. 22329

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

Confederación Hidrográfica del Cantábrico
CVE-2018-7364 Resolución de concesión para aprovechamiento de un caudal de 0,059 l/s de agua de un arroyo innominado en Escobedo, término municipal de Villafufre, con destino a riego. Expediente A/39/11307. Pág. 22330

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

	Consejería de Economía, Hacienda y Empleo	
CVE-2018-7670	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S.L., sobre las Tablas Salariales aplicables al año 2018.	Pág. 22331
CVE-2018-7671	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria, sobre las Tablas Salariales aplicables al año 2018.	Pág. 22334
CVE-2018-7672	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa EvoBus Ibérica, S.A.U., centro de trabajo de Sámano, para el período 2018-2021.	Pág. 22338
CVE-2018-7673	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, SA, para su personal adscrito al servicio de recogida, carga y transporte a vertedero de residuos sólidos urbanos y asimilables del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2018-2023.	Pág. 22385
CVE-2018-7674	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, sobre las Tablas Salariales aplicables al año 2018.	Pág. 22402
CVE-2018-7675	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, SL, de modificación de los artículos 16 y 17 sobre grupos y categorías profesionales.	Pág. 22405
CVE-2018-7676	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Phone and Fun, SLU, para el periodo 2018-2022.	Pág. 22410
CVE-2018-7677	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aon Mobile, S.L.U., para el periodo 2018-2022.	Pág. 22438
CVE-2018-7678	Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Dynasol Elastómeros, SAU, para su centro de trabajo en Gajano, de adhesión al XIV Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, SA.	Pág. 22463

7.5. VARIOS

	Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio	
CVE-2018-7668	Resolución de 10 de agosto de 2018, por la que se convocan exámenes para la obtención y renovación de certificados de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas en la modalidad de transporte por carretera para el año 2018.	Pág. 22467

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

1.DISPOSICIONES GENERALES

AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS

CVE-2018-7656 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de la Convivencia Ciudadana, Salubridad y Seguridad.*

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril; 169,3 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, y 127 del Texto Refundido del Régimen Local, de 18 de abril de 1986, y habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada el día 15 de junio de 2018, adoptó acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Municipal de Convivencia de Mazcuerras. Dicha modificación ha resultado aprobada definitivamente al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública. La ordenanza modificada se transcribe de la siguiente manera:

ORDENANZA REGULADORA DE LA CONVIVENCIA CIUDADANA, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD DE MAZCUERRAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución, en su artículo 140, garantiza la autonomía de los Municipios para la gestión de sus correspondientes intereses. Esta autonomía municipal se cifra en cuanto a su máxima expresión en el autogobierno y en el desarrollo de una serie de competencias que le son propias y que le vienen atribuidas por la Ley, en cuanto norma de desarrollo, y que se conectan con el núcleo de intereses a los que está llamado el Municipio a defender. Así se ha constituido esta autonomía como una garantía institucional básica (STC de 18 de junio de 1981), esta garantía institucional supone la preservación de la institución municipal en los contornos o en los perfiles constitucionales. La Ley de Desarrollo en materia local, legislación básica a los efectos de la distribución constitucional Estado-Comunidades Autónomas, viene constituida por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que en su artículo 25 presta cobertura a la presente Ordenanza al determinar y establecer distintos niveles y materias en los que este Ayuntamiento puede ejercitar su potestad reglamentaria (artículo 4 LRBRL).

La presente Ordenanza trata de desarrollar un conjunto de materias que tradicionalmente han venido a desarrollarse a través de la potestad de Policía u Ordenanzas de Policía y Buen Gobierno. Materias estas que apelan a la convivencia pacífica de los vecinos y a la regulación del conjunto de derechos y deberes de la ciudadanía y su mutua relación en comunidad. Esta tradicional ordenación e intervención en las actividades de los particulares a través de la normativa y el establecimiento de derechos y deberes (policía de espectáculos, aseguramiento del dominio público, prohibiciones, policía de abastos, policía de saneamiento, hostelería y mercados, policía sanitaria, mortuoria y de animales y policía urbana y rural) viene a actualizarse a través de la Legislación básica local, complementada con la Legislación sectorial y encaminada a articular un conjunto de normas que permitan tanto la prevención de conductas indeseables, reprochables o indebidas cuanto su sanción por los poderes públicos. Así el artículo 25 de la LRBRL determina que el Municipio ejercerá, en todo caso, competencias, (que pueden ser normativas), en las siguientes materias: «Seguridad en los lugares públicos, ordenación de tráfico de vehículos y personas en vías urbanas, protección civil, prevención y extinción de incendios, protección del patrimonio histórico-artístico, protección del medio ambiente; abastos, mataderos, ferias, mercados y defensa de consumidores y usuarios. Protección de la salubridad pública. Participación en la atención primaria de la salud. Cementerios y servicios funerarios. Prestación de los Servicios Sociales y promoción y reinserción social. Recogida y tratamiento de residuos. Así como aquellas competencias que la legislación sectorial le atribuya». Pues bien, estas competencias por sí solas, habilitan al Ayuntamiento de Mazcuerras al ejercicio de la potestad de la Ordenanza; pero estas materias básicas enunciadas por la legislación básica local son objeto de desarrollo en la normativa sectorial. De este modo la seguridad en los lugares públicos y la protección de la salubridad pública tiene su anclaje en la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, en la que se atribuye distintas competencias, entre otras, sancionadoras a las Administraciones Locales. Así, sus artículos 32 y siguientes prevén un conjunto de sanciones contra distintos ilícitos administrativos, y su sanción a través del órgano administrativo de la

CVE-2018-7656

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Alcaldía. Asimismo, la Ley General de Sanidad 14/1986, de 25 de abril, posibilita distintas competencias sancionadoras para los Ayuntamientos (artículo 50). En desarrollo, de la Ordenación del Tráfico de vehículos y de personas en vías urbanas, el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y seguridad vial, que atribuye a los Municipios competencias sancionadoras y la regulación de usos de vías públicas. En cuanto a protección civil, prevención y extinción de incendios, la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, prevé distintos tipos de potestades sancionadoras a favor de los Ayuntamientos. La materia de abastos, mataderos y defensa del consumidor aparece regulada en el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, que prevé el ejercicio de distintas potestades sancionadoras tanto para la Comunidad Autónoma como para los Ayuntamientos. Ha de insistirse en dos normas que habilitan la existencia de esta Ordenanza. De un lado, la ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, facilitando las competencias sancionadoras en materia de salubridad pública. De otro lado, la Ley de Cantabria 5/1997, de 6 de octubre de prevención, asistencia, e incorporación social de drogodependencias, que en desarrollo del Estatuto de Autonomía de Cantabria aborda la regulación unitaria del fenómeno de las drogodependencias, perfilando en los artículos 46 y siguientes el conjunto de competencias sancionadoras para los Municipios (artículo 54).

En desarrollo de las anteriores competencias y atribuciones previstas normativamente y con la finalidad de adecuar la ordenanza existente a la realidad social, el Pleno Municipal acuerda aprobar la presente Ordenanza reguladora de la Convivencia Ciudadana, salubridad y seguridad del Ayuntamiento de Mazcuerras.

FUNDAMENTO Y NATURALEZA

Artículo 1.-

1.- La presente Ordenanza se dicta en virtud de las facultades concedidas por el artículo 84 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y tiene como objeto principal lograr el bienestar colectivo y organizar la comunidad de tal forma que se consiga una convivencia ciudadana en paz y en igualdad de derechos y obligaciones, así como establecer y mantener las condiciones mínimas de salubridad y seguridad en el municipio.

2.- Para la consecución del fin primordial esta Ordenanza articula las normas necesarias que modularán las actividades de los habitantes del municipio en respeto y libertad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.-

1.- La presente Ordenanza será de aplicación en todo el término municipal de Mazcuerras, a la que quedarán obligados todas las personas y propiedades dentro del ámbito anteriormente definido, cualquiera que sea su calificación jurídico-administrativa.

2.- La ignorancia del contenido de la presente Ordenanza no será excusa en caso de incumplimiento.

COMPORTAMIENTO

Artículo 3.- El comportamiento de las personas, en especial en establecimientos públicos y en la vía pública, se acomodará, en general, a las siguientes normas:

1. Se observará el debido civismo y compostura, no alterando el orden y la tranquilidad pública con escándalos, riñas, tumultos, etc.
2. No se podrán servir bebidas alcohólicas a menores de 18 años. Los puntos de venta de alcohol deberán tener a la vista un cartel indicativo de ello.
3. Queda prohibido el tránsito de motocicletas y otros vehículos de tracción mecánica alterando el orden y la tranquilidad públicas en lugares de recogimiento, ocio y esparcimiento públicos.
4. Se cumplirán puntualmente las disposiciones de las Autoridades y los Bandos de la Alcaldía sobre conducta del vecindario y se observarán las prohibiciones especiales que, en su caso, se establezcan.
5. Todo ciudadano tendrá la obligación de informar a los Agentes de la Autoridad de todo tipo de anomalías o de infracciones de las que tuviere conocimiento (tráfico de drogas, riñas, tumultos, etc.), en el plazo más breve posible.
6. Queda prohibido arrojar cualquier tipo de objetos al suelo en los establecimientos públicos, vía pública o terreno público, así como maltratar las instalaciones, objetos, materiales de uso común, mobiliario urbano o los árboles y plantas de las plazas o jardines. No pudiendo pisarse los jardines, ni zonas verdes ajardinadas de los parques públicos. La conducta y comportamiento de los habitantes de Mazcuerras tendrá como máxima, no sólo la observación de las normas jurídicas, sino también, el respeto hacia la libertad e integridad física, moral y ética de los demás, así como hacia aquellas cosas u objetos que por

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ser para el uso de una colectividad son merecedores de un trato y cuidado especial, con objeto de intentar y conseguir una convivencia normal y libre.

VÍA PÚBLICA

Artículo 4.-

1. Deberá facilitarse el tránsito por la vía pública a niños, ancianos y disminuidos físicos y psíquicos, en especial aquellos tramos que por sus deficiencias entrañen dificultades y/ o peligro.

2. Está prohibido y, en su caso, será sancionada toda acción que afee, ensucie, produzca daños o sea susceptible de producirlos en lugares de uso o servicio público y ello con independencia de la reclamación de los perjuicios causados, si procedieren, y de la competencia de la jurisdicción penal, en su caso, tales como:

- a) Depositar escombros, materiales o mercancías en la vía pública, terreno público, caminos y zonas de policía de cauces.
- b) Depositar restos de poda o siega en la vía pública o terreno público y en contenedores no habilitados para tal fin.
- c) Arrojar escombros, basura, etc., desde las alturas, bien sea, desde viviendas habitadas o viviendas en construcción siempre que ocasionen molestias a los vecinos
- d) Depositar basuras en la vía pública o terreno público, caminos y zonas de policía de cauces en lugar no permitido para ello.
- e) El conducir vehículos que transporten abonos, hormigón, tierra, arenas y otros materiales que vayan derramando por la vía pública.
- f) El dejar restos de barro, abono, purines, o cualquier tipo de suciedad en la calzada y en las aceras, que se desprenden de los vehículos que realizan tareas de transporte. En caso de que esto ocurra será responsabilidad del titular que procederá a la limpieza inmediata del lugar y su entorno.
- g) El hacer vertidos de basura u otros enseres en las riberas de los ríos o espacios abiertos.
- h) El dejar obstáculos en las aceras, calzadas y demás espacios de (tránsito) dominio público, incluido leña y pacas de hierba.
- i) El arrojar agua sucia a la vía pública.
- j) Invadir la vía o terreno públicos con árboles o ramas de éstos, de propiedad privada, siempre que ocupen la citada vía, o comporten riesgo para los viandantes que por ella circulen. El incumplimiento de la anterior obligación facultará al Ayuntamiento para la ejecución subsidiaria de los trabajos necesarios, por cuenta del propietario obligado.
- k) El dejar estacionados por períodos prolongados de tiempo los vehículos de tracción mecánicas en las vías o terrenos públicos. Se entenderá por período prolongado aquel que supere el mes y se mantenga en una distancia de 50 metros de diámetro.
- l) Estacionar vehículos en zonas de estrechamiento, curvas o lugares en que dificulten o pongan en peligro la seguridad vial. Todo ciudadano tiene el derecho y el deber, en cuanto miembro de una colectividad, de colaborar en la conservación y defensa del patrimonio municipal.

FUENTES PÚBLICAS

Artículo 5.- La utilización de las fuentes públicas será exclusivamente para obtener agua potable para el consumo humano. Por lo tanto no deberán utilizarse para otros fines como:

- a) Lavar ropa y objetos de cualquier clase.
- b) Lavar toda clase de vehículos.
- c) Lavarse y bañarse.
- d) Echar a nadar perros y otros animales y enturbiar las aguas.
- e) Recoger agua para el consumo de animales.

RUIDOS, OLORES Y OTROS

Artículo 6.- Está prohibido y, en su caso, será sancionada toda acción que produzca malos olores, ruidos molestos y humos, así como perjuicios a terceros, en lugares de uso o servicio público y ello con independencia de la reclamación de los perjuicios causados, si procedieren, tales como:

- a) Encender hogueras sin autorización municipal.
- b) Realizar quemas de rastrojos sin autorización o con incumplimiento de las condiciones de la autorización, en especial en lo referente a los días y horario, condiciones meteorológicas y comunicación previa a la autoridad municipal.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- c) Uso indiscriminado del agua municipal para lavar vehículos, regar fincas o huertas, etc., todo ello con manguera, cuando existe orden municipal de restricción.
- d) Colocar andamios, contenedores de escombros y demás material de obras en vías públicas, aceras, etc., careciendo del oportuno permiso municipal.
- e) El tener animales sueltos o amarrados en la vía pública, impidiendo la libre circulación, tanto de vehículos como de peatones, y sin tomar las medidas de seguridad correspondientes en cada caso.
- f) El impedir el tránsito en calles y caminos a personas y vehículos dentro del término municipal sin el oportuno permiso municipal.
- g) El uso o transporte en condiciones indebidas de todo tipo de armas de fuego o de aire comprimido dentro del casco urbano o en zonas acotadas.
- h) Superar los decibelios previstos en la normativa vigente aplicable (código técnico de la edificación, entre otros), ya sea en establecimientos públicos o en domicilios particulares.
- i) El emitir ruidos molestos, bien sea por música, realización de obras, etc., entre las 22 y las 8 horas.
- j) Poseer animales con cencerros, campanos, o esquilas, de forma continuada, tanto en propiedad pública, como privada, dentro del casco urbano o zonas habitadas en un perímetro de 100 metros.
- k) Realizar pintadas, «graffitis» en espacios públicos o particulares no dispuestos al efecto. La colocación de carteles y anuncios de propaganda en sitios no permitidos requerirá la licencia municipal.

Artículo 7.- El Alcalde dirigirá la policía urbana y sanitaria y ejercerá la inspección de las parcelas, obras e instalaciones de su término municipal para comprobar el cumplimiento de las condiciones exigibles.

Artículo 8.- Queda prohibido:

- 1.- Arrojar basuras, residuos sólidos o escombros en solares y espacios de propiedad pública o privada.
- 2.- Realizar vertidos o rellenos que contengan semillas de plantas calificadas como invasoras. En este sentido, el propietario de las parcelas que hayan sido rellenadas y que el material contenga semillas de dichas plantas, estará en la obligación de eliminar las referidas plantas.
- 3.- Acumular o mantener basuras, residuos sólidos o escombros en lugares públicos o privados.

Artículo 9.-

- 1.- Los propietarios de toda clase de terrenos y construcciones, deberán mantenerlos en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público, quedándoles expresamente prohibido mantener en ellos los elementos referidos en el artículo anterior.
- 2.- Cuando el dominio directo de un terreno o construcción pertenezca a una persona y el dominio útil a otra, la obligación recaerá sobre aquella que ostente el dominio útil.

DEL MANTENIMIENTO DE LOS CAMINOS

Artículo 10. El Alcalde dirigirá la policía rural en cuanto al mantenimiento de los caminos del término municipal, ejerciendo la inspección del mantenimiento de los mismos.

- a) Está prohibida la quema de rastrojos o restos procedentes de la poda de arbolado, sin la autorización correspondiente referida en el artículo 6 de la presente ordenanza en toda la superficie de los caminos municipales y privados, debiéndose llevar a término estas quemas en el interior de parcelas privadas, con la adopción de las medidas adecuadas para no causar daños a los predios colindantes.
- b) El tránsito por los caminos públicos y privados que den servicio, estos últimos, a más de un propietario, estarán expeditos constantemente, sin que en ellos pueda existir objeto alguno que los obstruya.
- c) Queda prohibido el abandono de vehículos en los caminos y espacios públicos y privados. A estos efectos se entenderá el estado de abandono aquel que supere el tiempo de estacionamiento previsto en el artículo 4 o que presente unas características en su estado o superficie que ocupa que hagan presumir dicha condición.
- d) Los materiales de obra menor deberán depositarse en los lugares habilitados a tal efecto, quedando prohibido su depósito en la vía pública y caminos rurales. Los materiales de obra mayor deberán cumplir lo dispuesto en la legislación vigente.
- e) Los vehículos estacionados en pistas o caminos rurales del término municipal de Mazcuerras, públicos o privados, para carga o descarga de mercancías, no entorpecerán el tránsito rodado y dejarán espacio suficiente para el paso de otros vehículos y personas, debiendo observar, al efecto, las normas de circulación, en lo que respecta a la señalización.
- f) Respecto al resto de caminos y servidumbres de paso, queda prohibido el estacionamiento de vehículos siempre que entorpezca el tránsito de vehículos y personas.
- g) Queda prohibido arrojar y tirar objetos tales como leña, cañas, brozas, piedras, envases, plásticos, escombros, desechos o basuras en lugares como caminos, vías pecuarias, cauces públicos...

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Si el vertido en los caminos de los objetos anteriormente descritos produjera el impedimento de paso de las aguas o dificultara o alterase cualquier servidumbre existente, o sea susceptible de degradar el medio ambiente, se considerará como infracción grave. Los envases y productos que conlleven riesgo para la salud deberán cumplir las disposiciones vigentes en dicha materia.

h) Queda prohibido tirar o arrojar basuras industriales o domésticas, escombros, desechos o cualquier otro tipo de residuos sólidos o líquidos en todo el término municipal, salvo que se disponga de autorización del Ayuntamiento y se realice en vertederos controlados y legalizados, o que estén destinados a abono agrícola.

i) Queda prohibida en las propiedades privadas la acumulación de cualquier desperdicio, desecho o producto en desuso, para evitar que por el viento o por otra causa pueda ser esparcido a propiedades colindantes y causar daños en las mismas.

j) Tampoco se permitirá dar salida a los caminos, cauces de agua, senderos de uso público o particular, a aguas residuales de fregaderos, lavaderos, retretes, abonos y purines o cualquier otro vertido de industrias dispersas por el campo. En estos casos, se deberá cumplir la normativa estatal y autonómica sobre vertidos de aguas residuales.

k) Con entera observancia de lo prevenido en la legislación aplicable, la realización de fuegos y quemas de rastrojos en la propia finca se adaptará a las normas y calendarios de fechas, que establezca la Consejería competente en materia de Agricultura y Medio Ambiente y en su caso en la Ordenanza municipal que afecte a la materia.

CONDICIONES ESPECIALES DE USO DE LOS CAMINOS

Artículo 11.-

1.- El uso común general de los caminos regulado en la presente Ordenanza podrá, previa resolución del órgano competente, ser limitado en los siguientes supuestos:

- a) Durante el periodo de reparación, conservación o mantenimiento de los caminos.
- b) Cuando el estado del firme o cualquier otra circunstancia grave acreditada por los técnicos municipales aconsejen imponer limitaciones.
- c) Cuando el paso a vehículos y maquinarias de peso superior a 20 toneladas con carga o que superen las limitaciones de peso establecidas pueda afectar al firme del camino.

2.- Los usuarios de los caminos deberán recabar autorización municipal cuando vaya a ser utilizados de modo especial, por concurrir circunstancias específicas, como pueden ser peligrosidad, intensidad del uso o cualquier otra semejante, debiendo depositar a favor del Ayuntamiento la fianza suficiente para responder de los daños que pudieran ocasionarse en el estado del camino afectado; siendo el Ayuntamiento el encargado de efectuar la oportuna reparación a costa de dicha fianza; la cuantía de la fianza será determinada por el Ayuntamiento en cada caso concreto, a la vista de las circunstancias que se den en el mismo. Los trabajos se efectuarán bajo la supervisión de los técnicos municipales.

RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 12.- Constituye infracción de la presente Ordenanza municipal el incumplimiento de las obligaciones que esta impone a personas físicas y titulares de propiedades, así como la realización de acciones prohibidas por la misma.

Artículo 13.- El procedimiento sancionador podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte a través de denuncia, tal y como establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 14.- Se consideran infracciones calificadas como falta leve:

- a) Poner anuncios y carteles en sitios no permitidos.
- b) Superar los decibelios de volumen de ruido permitidos medidos a una distancia de diez metros desde el aparato emisor.
- c) En general, cualquier contravención a las disposiciones de la presente Ordenanza que no esté tipificada como infracción grave o muy grave.
- d) Arrojar cualquier tipo de basura fuera de los contenedores de forma intencionada e injustificada.
- e) Entorpecer la circulación.
- f) El dejar restos de barro, o cualquier tipo de suciedad en la calzada y en las aceras.
- g) Transportar abonos, hormigón, tierra, arenas y otros materiales que se vayan derramando por la vía pública y no sean recogidos de forma inmediata.
- h) Encender hogueras no autorizadas.
- i) Verter agua sobre la calzada.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- j) Arrojar, abandonar, verter, colocar o mantener dentro de la vía pública objetos o materiales de cualquier naturaleza siempre que no supongan riesgo para los usuarios del camino.
- k) Arrojar, abandonar, verter, colocar o mantener obstáculos que invadan parcialmente la calzada pública, como sarmientos, piedras, tierra, basura o escombros.
- l) No guardar la distancia respecto del camino de postes de líneas eléctricas, siempre que no afecten a su trazado.
- m) Incumplir alguna de las prescripciones impuestas en las autorizaciones otorgadas, cuando el incumplimiento fuera legalizable.

Artículo 15.- Se considerarán infracciones calificadas como faltas graves:

- A1) Incurrir en dos faltas leves en el período de un año.
- A2) Provocar altercados en la vía pública, escándalos, riñas o tumultos.
- A3) Tener comportamientos que inciten a la violencia.
- b) Realizar pintadas en espacios públicos o privados no autorizados para ello, sin perjuicio del deber de reparación de los daños y perjuicios producidos.
- c) Realizar quemas ilegales.
- d) Utilizar agua municipal sin autorización o defraudar en el consumo de la misma.
- e) Proferir insultos o amenazas a las autoridades o a los empleados municipales cuando estén en el desempeño de sus funciones.
- f) Cortar calles sin permiso.
- g) Ruidos molestos desde las 22 horas hasta las 8 horas.
- h) Arrojar objetos y basuras en fuentes públicas.
- i) Arrojar basura, escombros residuos sólidos y demás materiales en lugares no habilitados al efecto, ya sean de titularidad pública o privada-y que, por su entidad pueda constituir o ser asimilado a un depósito irregular de residuos.
- j) Acumular o mantener basura, escombros, residuos sólidos y demás materiales en lugares no autorizados para ello, ya sean de titularidad pública o privada, y que, por su entidad puedan constituir o ser asimilados a un depósito irregular de residuos.
- k) Maltrato de bienes de dominio público o patrimonial del Ayuntamiento o Juntas Vecinales.
- l) Superar el nivel de ruidos permitido en la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de la posibilidad de cierre del establecimiento público de conformidad con la normativa de actividad molesta.
- m) Poseer animales con cencerros, campanos, o esquilas, de forma continuada, tanto en propiedad pública, como privada, dentro del casco urbano o su entorno más cercano siempre que perturben la tranquilidad de los vecinos.
- n) Uso indebido sin autorización o atentado contra la salud, seguridad o convivencia ciudadana de armas de aire comprimido.
- ñ) Estacionar vehículos en zonas de estrechamiento, curvas o lugares en que dificulten o pongan en peligro la seguridad vial.
- o) Realizar obras, instalaciones o llevar a cabo actuaciones, sometidas a autorización administrativa, según esta Ordenanza y demás normativa vigente, sin haberla obtenido previamente, cuando puedan ser objeto de legalización posterior.
- p) Labrar o levantar parte de un camino sin previa autorización.
- q) Cruzar un camino con tubería de riego o línea eléctrica subterránea sin dejarlo debidamente acondicionado para su uso normal de circulación.
- r) Cruzar o llevar por el camino cualquier línea eléctrica sin la debida autorización.
- s) Encharcar el camino por vertido de una instalación de riego haciendo difícil el tránsito y deteriorando el mismo.
- t) No guardar la distancia de un emparrado respecto al camino.
- u) No guardar la distancia de un vallado respecto al camino.
- v) Realizar cualquier tipo de obra, instalación o actuación que no pueda ser objeto de autorización.
- w) Incumplir alguna de las prescripciones impuestas en las autorizaciones otorgadas, cuando el incumplimiento no pueda ser objeto de legalización posterior.
- x) Las calificadas como leve cuando exista reincidencia.
- y) No guardar la distancia de cualquier tipo de plantación de porte bajo respecto al camino.
- z) Cuando se hayan dado instrucciones para corregir alguna de las infracciones leves y habiendo expirado el plazo concedido no se haya procedido a dar cumplimiento a la misma.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 16.- Se considerarán infracciones calificadas como muy graves:

- a) Incurrir dos veces en falta grave en el período de un año.
- b) Arrojar cualquier sustancia perjudicial para la salud pública o medio ambiente, así como cualquier tipo de manipulación, en las instalaciones de agua potable o depuradoras
- c) Arrojar basura, escombros, residuos sólidos y demás materiales en lugares no habilitados al efecto, ya sean de titularidad pública o privada, y que, por su entidad pueda constituir o ser asimilado a un depósito irregular de residuos cuando ponga en riesgo manifiesto la salubridad de la zona.
- d) Acumular o mantener basura, escombros, residuos sólidos y demás materiales en lugares no autorizados para ello, ya sean de titularidad pública o privada, y que, por su entidad puedan constituir o ser asimilados a un depósito irregular de residuos, cuando ponga en riesgo manifiesto la salubridad de la zona.
- e) Labrar la totalidad de la calzada del camino sin la debida autorización.
- f) Poner algún obstáculo en el camino que haga peligrosa la circulación.
- g) Cortar un camino sin facilitar una vía alternativa al camino y sin la debida autorización.
- h) Destruir, deteriorar, alterar o modificar la naturaleza del camino, impidiendo el uso público local del mismo.
- i) Realizar cualquier tipo de obra, instalación o actuación que no pueda ser objeto de autorización y origine riesgo grave en la circulación.
- j) Incumplir alguna de las prescripciones impuestas en las autorizaciones otorgadas, cuando el incumplimiento no pueda ser objeto de legalización posterior y originen riesgo grave en la circulación del camino.
- k) Dañar o deteriorar el camino cuando se circule con pesos o cargas que excedan los límites autorizados.
- l) Las calificadas como grave cuando se aprecie reincidencia.
- m) Cuando se hayan dado instrucciones para corregir alguna de las infracciones graves y habiendo expirado el plazo concedido no se haya procedido a dar cumplimiento a la misma.

Artículo 17.-

1.- Cuantía de las sanciones:

- Las infracciones leves se sancionarán con multa de hasta 750€.
- Las infracciones graves se sancionarán con multa de hasta 1.500€.
- Las infracciones muy graves se sancionarán con multa de hasta 3.000€.

2.- La graduación de las sanciones se establecerá de acuerdo con la gravedad del daño o perjuicio causado, así como dependiendo del grado de intencionalidad y mala fe con la cual se cometa la infracción, considerando la voluntad del infractor para reparar el daño efectuado en el camino o vía, siempre que tal reparación sea posible. Se tendrán también en cuenta otros criterios de graduación que recoja la normativa vigente.

3.- Sin perjuicio del régimen sancionador expuesto anteriormente, podrán ejercitarse por el Ayuntamiento y demás interesados las acciones civiles o penales que se estimen procedentes.

Artículo 18. Ejecución subsidiaria. En ningún caso podrá el Ayuntamiento dejar de adoptar las medidas tendentes a restaurar las disposiciones de esta Ordenanza vulneradas, en cualquiera de sus aspectos, por lo que podrá proceder, previo apercibimiento, a la ejecución forzosa, por medio de la ejecución subsidiaria realizando los correspondientes actos, por sí o a través de las personas que determine, a costa del obligado.

Artículo 19. Desarrollo normativo. En desarrollo de la presente Ordenanza y con base en la misma se podrán dictar disposiciones de carácter general que revestirán la forma de Bando.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- Los procedimientos incoados antes de la entrada en vigor de la presente ordenanza se registrarán hasta su resolución y ejecución por la ordenanza en vigor en el momento de su incoación.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera.- Con la entrada en vigor de la presente Ordenanza queda derogada de manera expresa la Ordenanza reguladora de la convivencia ciudadana del Ayuntamiento de Mazcuerras, aprobada definitivamente por el Pleno municipal el día 12 de mayo de 2009 y publicada en el Boletín oficial de Cantabria el día 29 de mayo de 2009.

CVE-2018-7656

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Segunda.- Igualmente, con la entrada en vigor de la presente Ordenanza quedan derogadas cuantas normas municipales anteriores, de carácter reglamentario, se opongan a ella en tanto regulen los mismos aspectos.

DISPOSICIÓN FINAL

- 1.- La presente Ordenanza entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, permaneciendo vigente hasta que se acuerde su modificación o derogación expresa.
- 2.- En lo no previsto en la presente Ordenanza y a efectos de su posible interpretación se acudirá a la legislación sectorial de cada materia.

Mazcuerras, 10 de agosto de 2018.

El alcalde,

Francisco Javier Camino Conde.

2018/7656

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE MARINA DE CUDEYO

CVE-2018-7683 *Resolución 465/2018 de delegación de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil. Expediente 2018/986.*

Por la presente se hace público que la Alcaldía-Presidencia, con fecha 7 de agosto de 2018 y número 465, ha dictado la siguiente resolución cuyo tenor literal es el siguiente:

"RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 465/2018

Resultando que el próximo 18 de agosto de 2018 tendrá lugar la celebración de un matrimonio civil en el Ayuntamiento de Marina de Cudeyo, estando facultado el señor alcalde para la celebración de los mismos, según lo establecido en los artículos 49 y 51 del Código Civil, en función de la nueva redacción otorgada por la Ley 35/1994, donde también se atribuye la facultad de delegar esta competencia a favor de otro concejal, y siendo esta la voluntad de los contrayentes y conformes las partes interesadas.

Visto lo anterior y en el uso de las atribuciones conferidas a esta Alcaldía por los artículos 21.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y 43 a 45, 52 y 114.1 y del R.D 2568/86, de 25 de noviembre, vengo a RESOLVER:

PRIMERO.- Otorgar al concejal don Daniel Fernández Rivero, delegación especial de esta Alcaldía para que autorice el matrimonio civil a celebrar en la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Marina de Cudeyo, el día 18 de agosto de 2018, a las 13:30 horas, entre los contrayentes don Gustavo Mendiola Sánchez y doña Idoia San Emeterio Hernani.

SEGUNDO.- Comunicar la presente Resolución al concejal delegado, quien aceptará tácitamente la misma, salvo que formule manifestación expresa de no aceptación en los tres días hábiles siguientes a su notificación.

TERCERO.- Publicar esta Resolución en el Boletín oficial de Cantabria y en el tablón de edictos de la Corporación.

CUARTO.- Dar cuenta de la misma al Pleno del Ayuntamiento, en la primera sesión que se celebre".

Marina de Cudeyo, 8 de agosto de 2018.
El alcalde,
Severiano Ballesteros Lavín.

2018/7683

CVE-2018-7683

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2018-7680 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 14/2018. Expediente 286/2018.*

El expediente Nº 14/2018 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Liérganes para el ejercicio 2018 queda aprobado definitivamente con fecha 3 de agosto de 2018 en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos. El presupuesto de Gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	12.800,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	55.585,22
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		68.385,22

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

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	68.385,22
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		68.385,22

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

Liérganes, 3 de agosto de 2018.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

AYUNTAMIENTO DE PESQUERA

CVE-2018-7663 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

En la Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento y a los efectos del artículo 212.3 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, se encuentra la cuenta general del presupuesto de 2017 junto con el informe de la Comisión Especial de Cuentas para su examen y formulación, por escrito, de los reparos, reclamaciones u observaciones que procedan ante el Pleno del Ayuntamiento, durante el plazo de exposición de 15 días hábiles a partir del siguiente día a la fecha de inserción de este anuncio en el BOC, y ocho días más, por los interesados.

Pesquera, 13 de agosto de 2018.

El alcalde,

Miguel Ángel Simón Mantilla.

[2018/7663](#)

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

CVE-2018-7666 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número EMC2018/05 de crédito extraordinario y suplemento de crédito para la realización de inversiones financieramente sostenibles. Expediente AYT/1141/2018.*

De conformidad con el artículo 169.1 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, por remisión del artículo 177.2 de la misma Ley, se pone en conocimiento general que en la Intervención de esta Entidad Local se haya expuesto al público el expediente de modificación de crédito nº 5/2018, de crédito extraordinario, suplemento de crédito y modificación del anexo de inversiones que se considerarán inversiones financieramente sostenibles en cuanto a la aplicación del superávit del ejercicio anterior, ascendiendo la modificación a la cuantía de 748.186,17 €, financiado con remanente líquido de Tesorería, aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en su sesión extraordinaria celebrada en fecha trece de agosto de 2018.

Los interesados legitimados de conformidad con el artículo 170.1 del citado RDL 2/2004 y por los motivos enumerados en el apartado 2º de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Plazo de exposición y de admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.
- b) Oficina de presentación: Registro General de esta entidad.
- c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

San Vicente de la Barquera, 13 de agosto de 2018.

El alcalde,

Dionisio Luguera Santoveña.

2018/7666

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

AYUNTAMIENTO DE SELAYA

CVE-2018-7681 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 3/2018.*

Transcurrido el período de exposición pública del expediente de modificación de créditos número tres del presupuesto general del ejercicio 2018, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión de fecha 25 de junio de 2018, el citado expediente se considera definitivamente aprobado al no haberse presentado ninguna reclamación contra el mismo.

Los capítulos afectados por la modificación de créditos son los siguientes:

AUMENTOS

Capítulo 2: 2.200 euros.

Capítulo 6: 9.200 euros.

BAJAS

Capítulo 6: 11.400 euros.

La modificación de créditos se financia con cargo a bajas por anulación de créditos, por importe de 11.400 euros.

Después de estos reajustes, el presupuesto general del ejercicio 2018 queda con las siguientes consignaciones de gastos y previsiones de ingresos:

A.- ESTADO DE INGRESOS	
a) Operaciones corrientes	
Capítulo 1.- Impuestos Directos	781.500,00
Capítulo 2.- Impuestos Indirectos	25.000,00
Capítulo 3.- Tasas y Otros Ingresos	247.364,00
Capítulo 4.- Transferencias Corrientes	816.508,00
Capítulo 5.- Ingresos Patrimoniales	8.619,00
b) Operaciones de capital	
Capítulo 7.- Transferencias de capital	330.606,00
Capítulo 8.- Activos financieros	29.133,08
TOTAL INGRESOS	2.238.730,08
B.- ESTADO DE GASTOS	
a) Operaciones corrientes	
Capítulo 1.- Gastos de Personal	729.523,08
Capítulo 2.- Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	697.852,00
Capítulo 3.- Gastos financieros	2.302,00
Capítulo 4.- Transferencias Corrientes	117.921,00
b) Operaciones de capital	
Capítulo 6.- Inversiones Reales	543.547,00
Capítulo 7.- Transferencias de Capital	9.567,00
Capítulo 9.- Pasivos financieros	138.018,00
TOTAL GASTOS	2.238.730,08

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 169.1 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Selaya, 7 de agosto de 2018.

El alcalde,

Cándido M. Cobo Fernández.

2018/7681

CVE-2018-7681

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONCEJO ABIERTO DE CUENA

CVE-2018-7693 *Aprobación definitiva de los presupuestos generales de 2017 y 2018.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Cuenca para el ejercicio 2017 y 2018, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el mismo por capítulos.

EJERCICIO 2017

PREVISIONES DE INGRESOS		
CAPITULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas y otros ingresos	41.961,43
4	Transferencias corrientes	1.000,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	64.412,82
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	10.000,00
	TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS	107.374,25

PREVISIONES DE GASTOS		
CAPITULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	4.542,14
3	Gastos financieros	15,52
4	Transferencias corrientes	101,75
6	Inversiones reales	102.714,84
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	107.374,25

CVE-2018-7693

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

EJERCICIO 2018

PREVISIONES DE INGRESOS		
CAPITULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas y otros ingresos	41.961,43
4	Transferencias corrientes	1.000,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	64.412,82
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS	107.374,25

PREVISIONES DE GASTOS		
CAPITULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	4.542,14
3	Gastos financieros	15,52
4	Transferencias corrientes	101,75
6	Inversiones reales	102.714,84
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	107.374,25

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

Cuena, 1 de julio de 2018.

El presidente,
Víctor Millán Blanco.

2018/7693

CVE-2018-7693

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONCEJO ABIERTO DE REPUDIO

CVE-2018-7696 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2017 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 1 de agosto de 2018, dicha cuenta general se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Repudio, 1 de agosto de 2018.

El presidente,

Gerardo López González.

2018/7696

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2018-7662 *Aprobación y exposición pública del padrón de la Tasa por Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local por Ocupación del Subsuelo, Suelo y Vuelo de la Vía Pública, subconceptos de Mercado Trimestral de Cros y Mercado Ecológico correspondiente al tercer trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Una vez aprobado por Resolución de la Alcaldía de fecha 13 de agosto de 2018, el padrón de la Tasa por Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local por Ocupación del Subsuelo, Suelo y Vuelo de la Vía Pública, subconceptos de MERCADO TRIMESTRAL DE CROS y MERCADO ECOLÓGICO, correspondiente al tercer trimestre del ejercicio 2018 (tasa trimestral), estarán expuestos al cobro en período voluntario los recibos correspondientes, los días hábiles comprendidos entre el 15 de agosto y el 15 de octubre 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 BBVA, Caixabank, Liberbank, Banco Santander, Bankia, Banco Popular, Kutxabank, Laboral Kutxa o Caja Viva, con el recibo emitido por la Recaudación Municipal. En caso de no recibir el mismo, se personará en la oficina de Recaudación, sita en la calle Rufino Ruiz Ceballos, 17 - bajo, de Maliaño, desde las 09:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes y durante dicho plazo.

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 para el pago en período voluntario, se iniciará el período ejecutivo, lo que determina la exigencia de intereses de demora y los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Camargo, 10 de agosto de 2018.

La alcaldesa,
Esther Bolado Somavilla.

2018/7662

CVE-2018-7662

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2018-7679 *Aprobación y exposición pública del padrón de las Tasas de Suministro de Agua, Recogida de Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Aprobado por Decreto de Alcaldía número 551 de fecha 8 de agosto de 2018 el padrón de la Tasa de Suministro de Agua, Recogida de Basura y Alcantarillado correspondiente al 2º trimestre del ejercicio 2018, se pone a disposición del público en las oficinas municipales durante un plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de su publicación en el BOC, durante el cual los contribuyentes podrán presentar reclamaciones.

El plazo de ingreso de las cuotas en periodo voluntario se fija entre el 9 de agosto y el 9 de octubre de 2018, ambos inclusive.

Los contribuyentes obligados al pago harán efectivas en las oficinas de Caja Cantabria, La Caixa o Banco de Santander en las que el Ayuntamiento tiene abiertas cuentas de recaudación y asimismo, en las oficinas municipales de recaudación en horario de 09:00 a 13:00 horas.

Asimismo, se les recuerda la posibilidad de domiciliar el pago de los recibos en cualquier entidad bancaria o caja de ahorros, según lo dispuesto en los artículos 25 y 38 del R.G.R., aprobado por R.D. 939/2005, de 29 de julio.

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

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones contenidas en el mismo, podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de conformidad con el artículo 14 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.

Reocín, 8 de agosto de 2018.

El alcalde,

Pablo Diestro Eguren.

2018/7679

CVE-2018-7679

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

AYUNTAMIENTO DE SAN FELICES DE BUELNA

CVE-2018-7667 *Aprobación y exposición pública del padrón de Agua y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 394/2018.*

Por Resolución de Alcaldía se aprobó el padrón de facturación de Agua y Canon de Saneamiento, correspondiente al segundo trimestre de 2018.

Se fija el periodo voluntario de recaudación del citado impuesto desde el 17 de agosto de 2018 hasta el 17 de octubre de 2018, pasando los recibos de banco el 1 de septiembre de 2018.

Asimismo se expone al público por el término de quince días contados a partir del siguiente a la publicación en el BOC, a efectos de reclamaciones, quedando a disposición de los contribuyentes en las oficinas de Secretaría.

San Felices de Buelna, 10 de agosto de 2018.

El alcalde,

José A. González-Linares Gutiérrez.

2018/7667

CVE-2018-7667

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

4.4. OTROS

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2018-7682 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza reguladora del Precio Público de Prestación de Servicios de la Escuela Infantil Anjana del Patronato Municipal de Educación. Expediente 2018/5676W.*

El Ayuntamiento de Torrelavega, por acuerdo adoptado en el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria de 31 de julio de 2018, ha aprobado, entre otros asuntos y con carácter inicial, la modificación de la Ordenanza reguladora del Precio Público de Prestación de Servicios de la Escuela Infantil Anjana en los siguientes términos:

PRIMERO.- Modificar la Ordenanza reguladora del precio público por la prestación de servicios en la Escuela Municipal Infantil "Anjana", en el siguiente sentido:

“Artículo 3. Cuantía del precio público.

1. El importe de los precios públicos regulados en esta Ordenanza son los que figuran en el anexo I, en función de los diferentes servicios que reciban los usuarios de la escuela municipal infantil.
2. Se entiende por horas adicionales mensuales las que se presten con carácter estable antes de las 9:00 o después de las 14:00 horas.
3. Se entiende por horas ocasionales sueltas las que se presten eventualmente antes de las 9:00 o después de las 14:00 horas.
4. Se entiende por servicios de comedor la atención individualizada que se presta a los alumnos durante las comidas, sin incluir los alimentos que serán proporcionados por los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad.
5. Cuando la escuela infantil preste servicios de guardería, se aplicarán las mismas tarifas y por los mismos importes que los fijados en esta Ordenanza.”

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 5. Unidad familiar.

1. A los efectos de esta Ordenanza se entiende por unidad familiar, la integrada por los cónyuges no separados legalmente y los hijos menores de edad o los mayores de edad incapacitados judicialmente o sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada. En los casos de separación legal, divorcio o cuando no existiera vínculo matrimonial; la formada por el padre o la madre y todos los hijos que convivan con uno u otro y que reúnan los requisitos a que se refiere la regla anterior.

2. En todo caso, constituirá una unidad familiar, a los efectos de esta Ordenanza, las definidas como tal en la normativa reguladora del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 6. Cobro del precio público.

1. La obligación de pago del precio público por la prestación de servicios en la escuela infantil municipal ANJANA nace desde la fecha en la que apruebe la solicitud de admisión en la escuela, devengándose como primera cuota, que tendrá el concepto de matrícula, la correspondiente al primer mes del curso escolar.

2. Los usuarios del servicio deberán, con anterioridad al inicio de la prestación del servicio, efectuar autorización de domiciliación de la cuota correspondiente al presente precio público.

3. Transcurridos tres meses desde el vencimiento del plazo indicado anteriormente sin que se haya hecho efectivo el pago del precio público, se exigirá la deuda por el procedimiento de apremio.

ANEXO I. Cuantías del precio público para el curso 2018-2019

CUOTA MENSUAL	
RENDA ANUAL DE LA UNIDAD FAMILIAR	IMPORTE MES
Inferior al IPREM vigente [2018 -7.519,59 euros]	Exento
Entre una y una y media el IPREM vigente [2018/ 11.279,38 euros]	15,00 euros/mes
Entre una y media y dos el IPREM vigente [2018/ 15.039,18 euros]	20,00 euros/mes
Entre dos y dos y media el IPREM vigente [2018/ 18.798,97 euros]	30,00 euros/mes
Entre dos y media y tres el IPREM vigente [2018/ 22.558,77 euros]	45,00 euros/mes
Entre tres y cuatro veces el IPREM vigente [2018/ 30.078,36 euros]	60,00 euros/mes
Más de cuatro veces el IPREM vigente [2018/ + 30.078,36 euros]	70,00 euros/mes

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

OTROS SERVICIOS	
Hora adicional mensual. Por cada hora.	6,00 euros/mes
Hora adicional mensual. Por cada fracción de media hora.	3,00 euros/mes
Hora ocasional. Por cada hora.	2,00 euros/hora
Servicio de comedor.	30,00 euros/mes
Servicio de comedor ocasional.	5,00 euros

SEGUNDO.- Exponer al público en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, por plazo mínimo de 30 días, el acuerdo de aprobación provisional, debiéndose publicar el anuncio de exposición en el Boletín Oficial de Cantabria y en un diario de los de mayor difusión de Cantabria. Dentro de este plazo de exposición los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, entendiéndose elevado a definitivo en caso de que no se presenten reclamaciones.

TERCERO.- Delegar en la Alcaldía para elevar el presente acuerdo a definitivo en caso de que durante el plazo de exposición pública no se presente alegación o reclamación alguna al presente expediente. Aprobado definitivamente por no haberse presentado reclamaciones o por haber sido las mismas resueltas por el Pleno Municipal, publíquense los textos íntegros de las modificaciones efectuadas en el Boletín Oficial de Cantabria, condicionada su vigencia a dicha publicación.”

Torrelavega, 10 de agosto de 2018.

El alcalde,
José Manuel Cruz Viadero.

2018/7682

CVE-2018-7682

5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2018-7651 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de expropiación forzosa de la finca catastral 2924123VP3122D0001KU calificada por el Plan General de Ordenación Urbana Equipamiento Público Categoría 6 Sin Especificar, número 6.56 del Listado de Equipamientos.*

Por la Junta de Gobierno Local, con fecha 26 de junio de 2018, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 87 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria; 168.2 del RGU, y 3.4 y 18 de la Ley de Expropiación Forzosa, se ha adoptado Resolución iniciándose los trámites de expropiación forzosa de la finca catastral 2924123VP3122D0001KU, calificada por el PGOU "Equipamiento Público Categoría 6 "Sin Especificar", número 6.56 del Listado de Equipamientos, según la relación adjunta, iniciándose un periodo de información al público durante quince días para que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos para rectificar posibles errores en la relación publicada. El expediente se encuentra a disposición de cualquiera que quiera examinarlo en la Planta 4ª del número 3 de la calle Los Escalantes, Servicio de Urbanismo.

RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS POR LA EXPROPIACIÓN

Finca catastral 2924123VP3122D0001KU.

Emplazamiento: Calle General Dávila, número 129-C.

Titular: Banco de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, S. A.

Dirección notificaciones: Calle Juan de Herrera, número 13 – Santander.

Superficie expropiada: Total finca (476 m2).

Bienes afectados:

59,04 m3 de muro de mampostería careada una cara vista de piedra caliza.

13,59 m3 de muro de mampostería careada dos caras vistas de piedra caliza.

34,59 m3 de zapata de hormigón armada.

Santander, 28 de junio de 2018.

El concejal delegado de Infraestructuras, Urbanismo y Vivienda,

César Díaz Maza.

2018/7651

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

CVE-2018-7665 *Extracto de la Resolución de 13 de agosto de 2018 por la que se convocan ayudas al profesorado de centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte para actividades de formación realizadas entre el 1 de septiembre de 2017 y el 31 de agosto de 2018 (Curso 2017-2018).*

BDNS (Identif.): 412053.

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

Primero. Beneficiarios:

1. Podrán solicitar estas ayudas los profesores que presten servicios en la Comunidad Autónoma de Cantabria, como funcionarios de carrera o funcionarios en prácticas o funcionarios interinos de cualquiera de los cuerpos que integran la función pública docente, al menos durante cinco meses en el curso 2017/2018 y que obtengan valoración positiva en el curso para el que se solicita subvención, o superen los créditos en los cursos, grados ó master correspondientes.

2. No podrán tener la condición de beneficiarios aquellas personas incursas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Segundo. Objeto:

1. La convocatoria tiene por objeto conceder, en régimen de concurrencia competitiva, ayudas económicas individuales al profesorado de centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte para actividades de formación realizadas entre el 1 de septiembre de 2017 y el 31 de agosto de 2018 (curso 2017-2018). En el caso de estudios universitarios, el plazo se extenderá hasta el 30 de septiembre, con el objeto de cubrir las pruebas académicas derivadas de la matrícula realizada en dichos estudios.

2. La finalidad de la convocatoria es favorecer la realización de actividades de formación del profesorado para mejorar sus competencias profesionales para dar respuesta a las necesidades educativas del conjunto de la ciudadanía y reforzar la función de la educación como instrumento de transformación y mejora de la sociedad.

3. Se establecen los siguientes tipos de ayudas:

a) Actividades de formación en lenguas extranjeras propias del currículo de Cantabria: Realización de actividades de formación permanente relacionadas con la actualización lingüística en una lengua extranjera o la actualización didáctica y metodológica en lengua extranjera.

b) Otras actividades de formación: Realización de actividades de formación permanente relacionadas con la especialidad del solicitante, tanto de actualización científica como didáctica y metodológica, o con aspectos relacionados con el desarrollo profesional docente en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación y/o la atención a la diversidad.

Estas actividades podrán tener carácter de formación permanente, continua, reglada o master.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Se subvencionará una sola actividad formativa por beneficiario.

4. Se subvencionarán exclusivamente, con los límites establecidos en el apartado 2 del artículo 7 de esta convocatoria, los gastos que a continuación se relacionan:

a) Para la formación en lenguas extranjeras propias del currículo de Cantabria destinada a la realización de actividades de formación relacionadas con la actualización lingüística en una lengua extranjera o la actualización didáctica y metodológica en lengua extranjera:

1º. Gastos derivados de la matrícula o inscripción en el curso.

2º. Solo para el caso de que esta formación sea realizada presencialmente fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se podrán subvencionar los gastos derivados del desplazamiento (un viaje de ida y otro de vuelta) y los derivados del alojamiento.

b) Para actividades de formación relacionadas con la especialidad del solicitante, tanto de actualización científica como didáctica y metodológica, o con aspectos relacionados con el desarrollo profesional docente en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación y/o la atención a la diversidad: exclusivamente los gastos derivados de la matrícula o inscripción en el curso.

5. No se subvencionarán los gastos derivados de la expedición de títulos ó los derivados de la adquisición de materiales necesarios para la realización del curso, ni cualquier otro que no esté expresamente recogido en el apartado anterior.

6. La percepción de esta subvención es compatible con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de organismos públicos o privados, sin que el importe total de las ayudas recibidas pueda superar el coste de la actividad subvencionada.

Tercero. Bases reguladoras:

Las bases por las que se regula la presente convocatoria se encuentran recogidas en la Orden ECD/99/2017, de 3 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en materia educativa, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria nº 132, de 10 de julio de 2017.

Cuarto. Cuantía:

1) La cuantía total máxima de esta convocatoria asciende a 73.000 euros, distribuidos del siguiente modo:

a) Por un importe de 54.000 euros para las actividades de formación permanente del profesorado relacionadas con formación en lenguas extranjeras propias del currículo de Cantabria.

b) Por un importe de 19.000 euros para el resto de actividades de formación permanente del profesorado.

2) La cuantía individual máxima será 1.500 euros por beneficiario en caso de estancias formativas en el extranjero siempre que estas se refieran a formación para la actualización lingüística y 600 euros por beneficiario en el caso de actividades de formación en España.

3) La cuantía de las subvenciones será proporcional a la puntuación obtenida por los beneficiarios.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

15 días hábiles, contados desde el día siguiente a la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de Cantabria.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Sexto. Documentación:

Cada participante podrá presentar una única solicitud que incluirá una única actividad formativa. La solicitud de subvención que, incluida la correspondiente declaración responsable, se formulará en el modelo oficial que figura como el Anexo I de la Resolución de convocatoria, dirigida al consejero de Educación, Cultura y Deporte, y se acompañará de la documentación señalada en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 3 de la Resolución de convocatoria.

Santander, 13 de agosto de 2018.
El consejero de Educación, Cultura y Deporte,
Francisco Javier Fernández Mañanes.

2018/7665

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

CVE-2018-7688 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de nave en la parcela 197, polígono 2. Expediente AYT/503/2018.*

De conformidad con el art. 116.1 de la Ley 2/2001 de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública por espacio de quince días el expediente promovido por la entidad TOMALSER, SL, para la construcción de una nave para recogida y almacenamiento de algas en la parcela 197 del polígono 2, a efectos de formular las alegaciones oportunas, dado que se trata de un Suelo Rústico de Especial Protección Agropecuaria (R_EPA) y Especial Protección por Riesgo de Inundabilidad (R_EPRi).

San Vicente de la Barquera, 7 de agosto de 2018.

El alcalde,

Dionisio Luguera Santoveña.

2018/7688

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

AYUNTAMIENTO DE SUANCES

CVE-2018-7664 *Acuerdo de ampliación del plazo de alegaciones del Plan General de Ordenación Urbana.*

Por medio del presente se pone en conocimiento que el Pleno del Ayuntamiento de Suances el 6 de agosto de 2018, acordó ampliar el plazo de exposición pública de los documentos de revisión del PGOU de Suances y el Informe de Sostenibilidad Ambiental redactados por DIRSUR, S.L, durante 20 días más, siendo el día de inicio de este nuevo cómputo el 3 de septiembre de 2018.

La documentación se puede examinar en las oficinas municipales sitas en Plaza Viales, número 1, de lunes a viernes, de 10:00 a 13:00, y en la página web municipal: <http://www.suances.es>.

Suances, 13 de agosto de 2018.

El alcalde,
Andrés Ruiz Moya.

2018/7664

CVE-2018-7664

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2018-7364 *Resolución de concesión para aprovechamiento de un caudal de 0,059 l/s de agua de un arroyo innominado en Escobedo, término municipal de Villafufre, con destino a riego. Expediente A/39/11307.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril («Boletín Oficial del Estado» del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, de fecha 20 de julio de 2018 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Jenifer Arenal Ortiz, la oportuna concesión para aprovechamiento de un caudal de 0,059 l/s de agua de un arroyo innominado en Escobedo, término municipal de Villafufre (Cantabria), con destino a riego.

Oviedo, 20 de julio de 2018.

El secretario general

P.D., el comisario de Aguas adjunto

(Resolución de 13/09/2017, «Boletín Oficial del Estado» de 09/10/2017),

Jorge Rodríguez González.

2018/7364

CVE-2018-7364

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7670 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S.L., sobre las Tablas Salariales aplicables al año 2018.*

Código 39100442012016

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S. L., con fecha 26 de enero de 2018, por el que se aprueban las tablas salariales aplicables al año 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 su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 1 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**ACTA PARA LA FIRMA DE LAS TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA 2018
DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERRANO Y RICONDO, S.L.**

ASISTEN

Doña **Nekane Ostolaza Martín** con número de NIF 72.067.544-B.
(Como miembro designado por la Representación Legal de los Trabajadores).

Doña **Ana M^a Rodríguez Ricondo**, con número de NIF 20.202.097-R.
(Como miembro designado por la Mercantil).

ORDEN DEL DÍA

PRIMERO.- Dar a conocer las tablas salariales que estarán vigentes durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, conforme establece el artículo 10 del I Convenio Colectivo de la Empresa Serrano y Ricondo, SL. (vigencia 2016-2019).

Para el año 2018 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2017.

Se informa que ha sido consultada la página del INE donde se constata que el IPC interanual del año 2017 ha sufrido una variación interanual del 1,1%, por lo que para el año 2018 se aplicará la correspondiente subida salarial y serán de aplicación las tablas salariales que se aprueban a continuación.

Así mismo, y en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018; las partes acuerdan acomodar en la cuantía anual establecida en el mencionado Real Decreto a todas aquellas categorías que tenían como referencia el salario mínimo interprofesional vigente en 2017 con el fin de respetar dicho salario en su cómputo anual.

SEGUNDO.- Encomendar su publicación en el BOC.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

DESARROLLO

(Acuerdos alcanzados con el voto favorable de todos sus miembros)

PRIMERO.- Que las tablas salariales vigentes para el año 2018 son:

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2018		IPC 2017 = 1,1%
PERSONAL DEPARTAMENTO TECNICO	EUROS/ MES (12 PAGAS)	EUROS/AÑO
RESPONSABLE TECNICO	1.643,48 €	19.721,78 €
TECNICO EXPERTO	1.592,12 €	19.105,47 €
TECNICO OFICIAL DE 1ª	1.468,86 €	17.626,34 €
TECNICO OFICIAL DE 2ª	1.150,00 €	13.800,00 €
TECNICO AYUDANTE	858,55 €	10.302,60 €
PERSONAL DEPARTAMENTO COMERCIAL	EUROS/ MES (12 PAGAS)	EUROS/AÑO
RESPONSABLE COMERCIAL	1.669,16 €	20.029,93 €
COORDINADOR DE FUERZA INTERNA	1.027,18 €	12.326,11 €
VENDEDOR DE FUERZA INTERNA	858,55 €	10.302,60 €
COORDINADOR TECNICO COMERCIAL	1.335,33 €	16.023,95 €
VENDEDOR TECNICO COMERCIAL SUPERIOR	1.068,26 €	12.819,16 €
VENDEDOR TECNICO COMERCIAL	858,55 €	10.302,60 €
COORDINADOR TELEOPERADORES	1.335,33 €	16.023,95 €
TELEOPERADOR OFICIAL	1.129,89 €	13.558,72 €
TELEOPERADOR AUXILIAR	858,55 €	10.302,60 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS/ MES (12 PAGAS)	EUROS/AÑO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.669,16 €	20.029,93 €
TECNICO ADMINISTRATIVO	1.300,00 €	15.600,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.129,89 €	13.558,72 €
AYUDANTE DE OFICINA	858,55 €	10.302,60 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS	EUROS/ MES (12 PAGAS)	EUROS/AÑO
PERSONAL DE LIMPIEZA	858,55 €	10.302,60 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	858,55 €	10.302,60 €

SEGUNDO.- Que se encomienda a Doña Ana Agudo, miembro de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, el registro y presentación ante la autoridad laboral, para su publicación en el BOC.

Sin tener mas puntos que tratar se levanta la sesión y en prueba de conformidad firman el presente documento en Santander a 26 de enero de 2018.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7671 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria, sobre las Tablas Salariales aplicables al año 2018.*

Código 39000355011982

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria, con fecha 24 de junio de 2018, por el que se aprueban las tablas salariales aplicables al año 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 su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 1 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Acta de actualización tabla salarial del Convenio Colectivo entre las empresas consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus trabajadores

En Santander a las 12:00 horas del 25 de junio 2018, se reúnen en los locales de CC.OO. en la primera planta, sita en la calle Santa Clara nº 5 de Santander, la representación empresarial y social.

- Compadecen a la firma del acta las siguientes personas miembros de la mesa negociadora.

Por parte empresarial:

Miguel Millán Pila	13.686.261
Eduardo de la Lastra Olano	13.690.135

Por la parte social, en representación de CCOO y UGT, los representantes sindicales

Por la FSC de CCOO:	Cristina Hevia Garrido	13.915.642
Por la FeSMC de UGT:	Oscar Martín Cabello	9.309.206

ACUERDAN

1. Firmar para su registro y posterior publicación en el Convenio Colectivo del sector para las empresas consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga de la región de Cantabria, la nueva tabla salarial revisada (adjunta) de aplicación para el año 2018.

Y para que así conste, se firma el presente Acta por los asistentes

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

(Tabla salarial 2018)

Grupo I :Personal Titulados/as

Nivel I

- Superior 1.809,36 euros

Nivel II

- Medio a/ 1.513,19 euros

- Medio b/ 1.445,58 euros

-

Grupo II: Personal Administrativos/as

Nivel I

- Jefe de Sección 1.789,31 euros

- Jefe de Negociado 1.512,30 euros

Nivel II

-Oficial Administrativo 1.410,04euros

- Auxiliar Administrativo 1.118,29 euros

- Telefonista 1.118,29 euros

Grupo III: Personal de Servicios Varios

Nivel I

- Encargado de Sección 1.730,93 euros

- Encargado de Almacén 1.380,85 euros

Nivel II

- Oficial de Primera (Anotadores) 1.337,11 euros

- Oficial de Segunda 1.293,38 euros

Nivel III

- Mozo de Almacén 1.201,02 euros

- Peón 1.001,59 euros

Grupo IV Subalternos/as

Nivel I

- Conserje 1.191,31 euros

Nivel II

- Cobrador.....1.039,23 euros

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Nivel III

- Ordenanza.....	1.078,25 euros
- Portero.....	1.039,23 euros
- Sereno.....	889,69 euros
- Botones.....	782,37 euros

Nivel IV

- Personal de Limpieza	889,75 euros
- Personal de Limpieza por horas.....	6,21 euros

Salario Día Personal Fijo-Discontinuo

- Salario Base	32,91 euros
- Plus Tóxicos.....	3,30 euros
- Descanso Semanal	15,30 euros
- Festivos.....	2,15 euros
- P.P. Pagas Extras	17,68 euros
% Complemento Ad personam.....	Según trabajador/a.

GRATIFICACIONES 2017

Artículo 7.- 920,53 euros

Artículo 8.- 839,03 euros fuera de la región

545,35 euros dentro de la región

145,49 euros por estudios medios y/o de formación profesional

Artículo 9.- 209,77 euros

Artículo 28.- 48,15 euros

Artículo 29.- 64.207,76 euros por muerte

74.905,82 euros por incapacidad permanente total.

2018/7671

CVE-2018-7671

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7672 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa EvoBus Ibérica, S.A.U., centro de trabajo de Sámano, para el período 2018-2021.*

Código 39002520012000

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa EvoBus Ibérica, S. A.U., centro de trabajo de Sámano, para el periodo comprendido 2018-2021, suscrito con fecha 11 de junio de 2018 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, 1 de agosto de 2018.

La directora general de Trabajo,

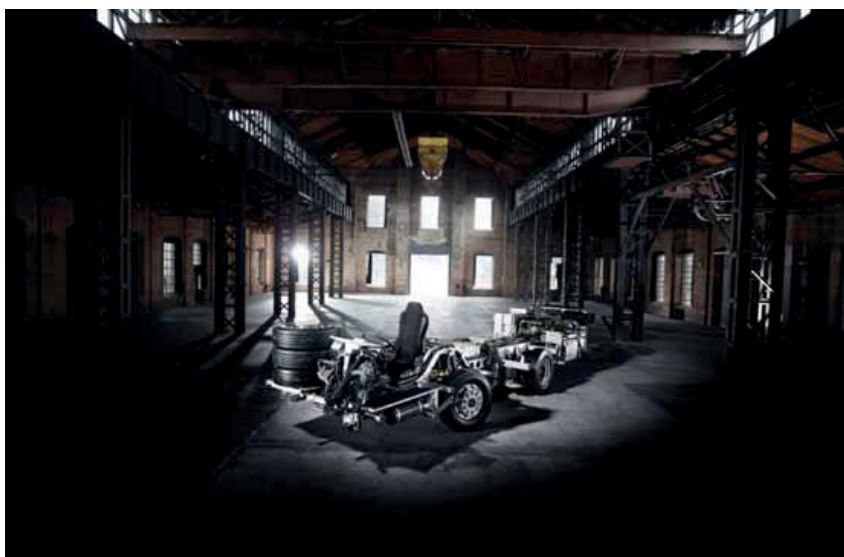
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

VI CONVENIO COLECTIVO (2018-2021)

EvoBus Ibérica, S.A.U.

CENTRO DE TRABAJO DE SÁMANO



Todas las referencias a cargos, puestos o personas para los que en este convenio colectivo se utiliza la forma de masculino genérico, deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación por razón de género.

1

CVE-2018-7672

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO II VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO V RÉGIMEN RETRIBUTIVO

CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES Y JUBILACIÓN

CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO IX HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y

DE COMUNICACIONES 37

CAPÍTULO X DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO XII IGUALDAD Y DIVERSIDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

**COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y
VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y
DE ARBITRAJE DE CONFLICTOS**

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2018

ANEXO II ESTRUCTURA RETRIBUCIÓN VARIABLE 52

ANEXO III ACUERDO JUBILACIÓN PARCIAL 27.03.2013

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

PREÁMBULO

Reunidos en Sámano, Castro Urdiales (Cantabria), la Dirección de EvoBus Ibérica S.A.U. por un lado y por otro el Comité de Empresa, suscriben con fecha 11 de junio de 2018 el presente VI CONVENIO COLECTIVO, cuyo desarrollo se detalla a continuación.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de EvoBus Ibérica, S.A.U. en Sámano, Castro-Urdiales (Cantabria).

ART. 2.- ÁMBITOS PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio ordena las relaciones entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores de EvoBus Ibérica, S.A.U. que desempeñen sus servicios en el centro de trabajo de Sámano, Castro-Urdiales (Cantabria).

Quedan expresamente excluidos:

- El Comité de Dirección, los Responsables de Área y Responsables Funcionales, así como cualquier otra persona que ocupe o pueda ocupar puestos que, por su especial responsabilidad, dedicación o confianza, puedan resultar iguales o análogos a los anteriormente enunciados. No obstante, este colectivo deberá cumplir el plazo de preaviso establecido en el Convenio Colectivo para comunicar sus bajas voluntarias.
- Comerciales
- El personal desplazado de otros centros o países

ART. 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de 4 años, y entrará en vigor al día siguiente a su firma, sin necesidad de esperar a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C.), manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

Este acuerdo colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en sus cláusulas normativas y obligacionales por periodos anuales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un mes de antelación sobre la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, o por falta de acuerdo en la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. A estos efectos, si ambas partes están de acuerdo, será posible la denuncia únicamente del capítulo retributivo, quedando el resto de las cláusulas en vigor.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La denuncia se realizará mediante escrito a la otra parte con copia a la Autoridad laboral competente.

ART. 4.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO

Si durante la vigencia de este Convenio ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre las cuestiones pactadas u otras nuevas, podría negociarse su incorporación como anexos al mismo, sin que para ello sea necesaria la denuncia del Convenio. De estas modificaciones se dará cuenta a la Autoridad laboral competente.

ART. 5.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias que resulten aplicables.

Ambas partes declaran que las condiciones recogidas en este Convenio, valoradas en su conjunto, mejoran el Convenio Sectorial de la Siderometalúrgica de Cantabria y cualesquiera otras condiciones que actualmente pudieran estar vigentes.

ART. 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO II. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ART. 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible cuyas condiciones deben ser valoradas en su conjunto, sin que quepa su interpretación aislada.

En el supuesto de que, en virtud de resolución dictada al efecto por órgano competente o por disposición legal, se modificase o anulase en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, la Comisión Negociadora legitimada deberá reunirse en el plazo máximo de 2 meses para considerar si tal modificación obliga a revisar el Convenio en su conjunto con el fin de mantener el equilibrio de lo pactado.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo en la Empresa es facultad de la Dirección, que deberá ejercitarla de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y sometidas a sus límites.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el Convenio y en el desarrollo del mismo.

ART. 9.- SISTEMA ORGANIZATIVO

En aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la Dirección, con el fin de elaborar un sistema equitativo, tanto desde el punto de vista de salvaguarda de los derechos de los trabajadores, cuanto de sus contraprestaciones a la Empresa, realizará, cuando las necesidades organizativas y/ o productivas así lo requieran, las siguientes acciones:

- Establecimiento o actualización de un sistema de racionalización del trabajo, que comprende:
 - Simplificación y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
 - Análisis y seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados.
 - Actualización y adaptación del sistema de retribución variable.
- Análisis, valoración y clasificación de cada puesto o grupo de puestos.
- De acuerdo con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, adaptación de los trabajadores a los respectivos puestos de trabajo. Se procurará conseguir la mejor adecuación entre aptitudes y puestos.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 10 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A.- CRITERIOS GENERALES

Los trabajadores se clasificarán en Grupos Profesionales, en los que se agruparán unitariamente atendiendo, entre otros factores, a la complejidad de las tareas que se desarrollan, autonomía, responsabilidad y decisión, estandarización o no de los

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

trabajos que se realizan, titulación académica, y/o experiencias profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y al contenido general de la misma, según se establece en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo se integrarán en uno de los Grupos Profesionales que se definen en la letra B del presente artículo.

Todos los puestos de trabajo adscritos a cada grupo se consideran equivalentes entre sí.

Dentro de cada Grupo se establecerán niveles económicos.

B.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS

Grupo A: Quedarán adscritos a este grupo las posiciones no cualificadas cuyo contenido es muy operativo, basados en tareas sencillas y repetitivas, que trabajan bajo estrecha supervisión y con instrucciones detalladas.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto en los casos en que no acrediten una experiencia previa en automoción o en el puesto superior a un año, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 4 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 6 meses para su adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 10 meses.

No obstante, la dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencia del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Auxiliar
- Manipulador

Grupo B: Quedarán adscritos a este grupo las posiciones cualificadas, que han adquirido su experiencia en el puesto de trabajo, pudiendo tener formación reglada. Suelen realizar actividades estandarizadas de carácter operativo y requieren de supervisión más permanente.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto en los casos en que no acrediten una experiencia previa en automoción o en el puesto superior a un año, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 4 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 8 meses para su

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 12 meses.

No obstante, la dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencia del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Administrativo
- Embalador
- Almacenero
- Profesionales de oficio
- Verificador de Calidad y control de materiales

Grupo C: Quedarán adscritas a este grupo a aquellas posiciones que desarrollan funciones complejas y especializadas técnicamente. Goza de autonomía en su ámbito de competencia profesional, “expertise” aunque puede requerir de supervisión en función del nivel de desarrollo profesional del ocupante. Los requerimientos técnicos exigibles en su ámbito de actividad son altos.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto los casos que no acrediten un nivel de experiencia previa en automoción y en el puesto suficiente, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel de Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 5 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 12 meses para su adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 15 meses.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencias del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Administrador de Sistemas
- Técnico Contable
- Secretaría de Dirección
- Técnico de Control de Producción
- Técnico de Mantenimiento Pañol
- Técnico de BOS/KAIZEN
- Técnico de Ingeniería
- Técnico de Disposición
- Técnico de Almacén
- Técnico de CKD

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Técnico Oficina Técnica
- Técnico de Entrega de chasis
- Técnico Control AZ
- Técnico de Calidad
- Técnico de RR HH
- Técnico gestión de recambios/garantías/ taller
- Otros técnicos

Grupo D: Quedarán adscritas a este grupo aquellas posiciones que desarrollan funciones de contenido muy diverso, de gran complejidad, y especializadas, que requieren de gran responsabilidad, capacidad de decisión y autonomía en su ejecución. Son puestos cuyo desempeño tiene especial relevancia sobre el desarrollo del negocio. Es aconsejable una titulación universitaria de grado superior o medio, complementada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo o en puestos similares.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto los casos que no acrediten un nivel de experiencia previa en automoción o en el puesto suficiente, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel de Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 8 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 12 meses para su adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 20 meses.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencias del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Analista Balance
- Comprador cualificado
- Contable de Balance
- Técnico Cualificado de AZ
- Técnico Cualificado de Modificaciones
- Técnico cualificado de Control de Producción
- Técnico cualificado de Preparación de Trabajo
- Técnico cualificado de Ingeniería
- Técnico cualificado de Logística
- Técnico de I+D
- Técnico cualificado de Calidad
- Técnico cualificado de HO y MA
- Técnico cualificado de Controlling
- Técnico cualificado de RR.HH
- Técnico cualificado postventa
- Otros técnicos cualificados

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

C.- NIVELES RETRIBUTIVOS DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Las retribuciones de referencia para el año 2018 son las que se especifican en el Anexo I.

D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y PROGRESIÓN ECONÓMICA

Promoción Profesional: La promoción profesional será consecuencia de la asunción permanente, por decisión de la Dirección de la Empresa comunicada formalmente al trabajador, de funciones y responsabilidades de ámbito superior que deban ser encuadradas en un Grupo superior al que pertenezca el trabajador.

En el supuesto de existir una vacante en un puesto fijo de estructura, antes de ofrecerla en el mercado, se realizará una convocatoria interna para que, aquellos trabajadores fijos que lo deseen y reúnan los requisitos/perfil que se soliciten para el puesto, puedan optar a ella con carácter preferente a la contratación externa en igualdad de condiciones entre los candidatos.

La promoción se realizará por libre designación de la Empresa, debiendo informar de las promociones al Comité de Empresa.

Progresión económica: La progresión económica vendrá determinada por la mejora económica en el mismo grupo profesional.

Dicha facultad pertenecerá a la potestad y criterio organizativo de la Empresa, quién deberá informar al Comité de Empresa de las progresiones que se realicen cada año.

Queda expresamente excluido de los sistemas de promoción profesional y progresión económica el nombramiento y el desempeño de las funciones de Coordinador de Grupo, por su naturaleza específica.

Se invertirá un 0,3% de la masa salarial cada uno de los años de vigencia del convenio.

ART. 11.- MOVILIDAD Y POLIVALENCIA FUNCIONAL

Con carácter general, los trabajadores deberán cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas.

Dentro de cada Grupo Profesional podrá producirse movilidad y polivalencia funcional de los trabajadores, con el único límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La polivalencia será un criterio a valorar por la dirección de la Empresa en la progresión económica de los trabajadores.

A los trabajadores asignados por movilidad funcional a un grupo profesional inferior se les respetará la retribución que venían percibiendo. Esta movilidad tendrá carácter transitorio y se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa procurará acoplarle en el menor plazo posible a un puesto que coincida con el que ocupaba con anterioridad, o que difiera de él lo menos posible, organizando si fuese necesario acciones formativas que permitan la adaptación al nuevo puesto.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar su promoción profesional.

ART. 12.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un plazo de preaviso de:

- Grupo A y B: 15 días laborables
- Grupo C y D: 25 días laborables
- Resto personal: 35 días laborables

En caso de incumplimiento del preaviso establecido, la Empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al preaviso incumplido y, adicionalmente, podrá reclamar los daños y perjuicios que dicho incumplimiento pudiera haberle producido.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar todos los conceptos retributivos en la nómina del mes en que la dimisión sea efectiva

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Cuando al cese del contrato, siendo la liquidación errónea, necesite el trabajador ejercer acciones judiciales para su rectificación, de las que derive una sentencia condenatoria para el empresario de importe idéntico al reclamado, la empresa abonará al trabajador el interés legal del dinero más dos puntos sobre el importe de la condena.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ART. 13.- SALARIO BASE

13.1.- El **Salario Base** estará compuesto por el Salario Base Grupo y por el Complemento Nivel.

13.2.- **Salario Base Grupo:** El Salario Base Grupo será el establecido para cada trabajador en función de su Grupo Profesional.

13.3.- **Complemento Nivel:** Será el correspondiente al nivel en el que se encuentre el trabajador dentro de su Grupo Profesional.

Los salarios de referencia para el año 2018 se reseñan en la tabla salarial que figuran en el Anexo I y están incluidas tres gratificaciones extraordinarias. El salario se prorrateará en doce mensualidades iguales, que se percibirá a mes vencido

ART. 14.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL

Ambas partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para la vigencia del Convenio:

Art. 14.1.- Incremento Salarial

Se acuerda para los 4 años de vigencia del convenio un incremento en tablas del 2,2% respecto al Salario Base grupo y Complemento nivel del año anterior.

El incremento salarial 2018 se aplicará con efectos retroactivos desde 1 enero 2018 y, el resto de los ejercicios, a partir de 1 de enero de cada año.

Art. 14.2.- Revisión Salarial

Si una vez conocido el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, en enero del año siguiente, procede revisar las tablas, complemento de estructura, complemento de coordinador, plus de disponibilidad y guardias (2018 y 2019 por superar el 2,2% y 2020 y 2021 el 2,7%), se efectuará una revisión al alza en el exceso aplicable a partir de enero del año en curso.

ART. 15.- COMPLEMENTOS SALARIALES

15.1.- Complemento de Coordinador de Grupo: El trabajador que, según el “Cuaderno de Grupo de Trabajo”, sea designado como coordinador de su grupo de trabajo recibirá un complemento de puesto de 2062 EUR brutos anuales en el año 2018 o la parte proporcional al tiempo asignado a la función.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Para los años 2019, 2020 y 2021 este complemento se incrementará cada año de convenio en la misma proporción que el incremento salarial pactado en el artículo 14.

Dicho complemento compensará las funciones de supervisión y coordinación.

Este complemento se percibirá desde el día siguiente a la elección del trabajador, y dejará de percibirse el último día en que desempeñe sus funciones, por cualquiera de las causas previstas en el citado “Cuaderno de Grupo de Trabajo”.

No se percibirá este complemento en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, cuando la Empresa lo abone a otro trabajador en el mismo grupo de trabajo en sustitución del que está en situación de baja.

15.2.- El complemento Fijo, que surgió de la transformación del plus de distancia que habían venido percibiendo los trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de EvoBus Ibérica, S.A.U. quedó transformado en un complemento “ad- personam” no compensable, no absorbible y no revalorizable en el I Convenio Colectivo de EvoBus Ibérica para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo, identificándose en el recibo de salarios como Complemento Fijo.

15.3.- Complemento de Estructura: aquellos trabajadores que una vez ubicados en su nuevo grupo y nivel vengan percibiendo en concepto de salario base grupo y complemento nivel una cuantía superior a la que le corresponda de conformidad con la nueva estructura profesional implantada en el periodo 2007-2010, se creará por la diferencia entre salario fijo real y salario base grupo y complemento nivel un nuevo complemento “complemento de estructura” [(SB grupo y CN 2006) – (SB grupo y CN 2007) = complemento de estructura] que será considerado a todos los efectos como partida salarial. Este complemento será revalorizable con el 2,2% en 2018. Para los años 2019, 2020 y 2021 este complemento se incrementará cada año de convenio en la misma proporción que el incremento salarial pactado en el artículo 14.

No obstante, este complemento podrá ser compensado y absorbido con otras mejoras (ej.: pasar a fuera convenio, optar el colaborador a puestos de trabajo en otras plantas del grupo, etc) que puedan existir en el futuro y en los supuestos de progresión y/o promoción.

15.4.- Plus de Disponibilidad: Este plus compensará la distribución irregular de la jornada, la disponibilidad, la flexibilidad horaria, etc de los trabajadores de acuerdo con los artículos 21 y 22 de este Convenio.

En el año 2018 asciende a 781 Euros brutos. Para los años 2019, 2020 y 2021 este complemento se incrementará en la misma proporción que el incremento salarial pactado en el artículo 14.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ART. 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

16.1.- La realización de horas extraordinarias estará sujeta a los límites legales establecidos. Con carácter general, la política de horas extraordinarias será restrictiva.

16.2.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 48 a la semana y las que resulten en aplicación del artículo 22 del presente Convenio, dejando a salvo lo previsto en el Capítulo VI, relativo a Tiempo de Trabajo.

16.3.- Las horas trabajadas consideradas como extraordinarias serán compensadas o retribuidas a elección del trabajador de la manera que se expresa a continuación en los puntos 4 y 5 de este artículo.

16.4.- Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculado de la siguiente manera:

$(\text{Salario Base} + \text{Complemento de Estructura}) * 1,75 / \text{Número de horas jornada anual efectiva}$

Siendo Salario Base anual el correspondiente al Grupo y Nivel profesional de cada trabajador.

16.5.- En el caso de ser compensadas con tiempo de descanso, la equivalencia será de 1,75 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.

16.6.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

ART. 17.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Con el objetivo de recompensar la mejora de la productividad y la eficiencia, se establece un sistema de retribución variable aplicable a todos los trabajadores sujetos al ámbito personal de este Convenio, de acuerdo con el sistema de objetivos establecido internamente.

La cantidad a percibir por el sistema de retribución variable consistirá para los años 2018 y 2019 en un 10%, para el año 2020 un 10,5% y para el año 2021 un 11% del Salario Base de Grupo y Complemento Nivel de cada trabajador para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

Para el personal que presta sus servicios en las áreas de apoyo el periodo de cómputo para valorar el cumplimiento de objetivos será el siguiente:

- a) Mensual respecto a los objetivos de productividad Sámano y Fallos de calidad al ser objetivos globales de la empresa (20%).

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- b) Anual respecto a los objetivos individuales y/o grupales (80%). No obstante el devengo anual de estos objetivos específicos, la empresa anticipará el 70% de este 80% de la retribución variable, como pago a cuenta prorrateándolo de manera mensual. En enero del año siguiente, se verificará el grado real de cumplimiento, abonándose, en su caso, el restante 30% del 80%.

Para las áreas directamente ligadas a producción el periodo de cómputo para valorar el cumplimiento de objetivos y el cálculo del devengo que corresponda a cada trabajador será el mes natural, realizándose el pago de las cantidades correspondientes en la nómina del mes siguiente al del devengo.

La retribución variable queda repartida, para cada uno de los colectivos, en los objetivos y con los porcentajes detallados en el Anexo II.

En el mes de diciembre de cada año, la dirección presentará al comité de empresa los objetivos de Sámano fijados desde la gerencia en Alemania así, como si los hubiera, cambios en los formatos de auditorías para revisión conjunta y aprobación, previa su aplicación en el año siguiente.

El objetivo Productividad Sámano viene calculado de acuerdo al nuevo sistema denominado MLSK Light. Aquellos trabajos que no forman parte del plan de trabajo asignado al grupo se gestionarán como cesiones al grupo Takt keeper mientras realiza dicha tarea, a los efectos del cálculo de cumplimiento de este objetivo por cada grupo.

Se habilita la opción de regularizar el objetivo productividad del grupo a partir del mes en que se haya logrado el objetivo. Para la MOD se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio conseguido por el grupo. Para la MOI y la MOE se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio conseguido Sámano.

En aquellos supuestos en que, por no ser achacable al grupo se pague el cien por cien (100%) de la productividad aun no habiéndose logrado el objetivo, se establece lo siguiente:

- La información en el sistema (MLSK light) recogerá los datos reales tal cual se ha producido.
- Adicionalmente se recogerá en herramienta aparte el cumplimiento de cada grupo, una vez considerando el porcentaje afectivamente pagado, y será éste el que se tenga en cuenta para la regularización, si ésta procediera.

En lo que respecta a las incidencias que se puedan ocasionar en el devenir del proceso se acuerdan las siguientes vías de gestión:

- Cuando un grupo de trabajo tenga una discrepancia, podrán presentar una petición de revisión utilizando para ello cualquiera de las vías de comunicación regular en vigor en cada momento (Ej. Acta reunión de grupo, formato alarma calidad, reunión seguimiento mensual comité – dirección, etc.).
- Cuando existan temas realmente justificados que afecten a la productividad del grupo, éste podrá documentarlo en el formato “hoja de incidencias”, sin

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

perjuicio no sean procesadas en el sistema para que, si posteriormente fuera necesario, el grupo/comité de empresa, tenga acceso a dicha información.

- En todo caso, se podrá plantear a la comisión de seguimiento mensual dudas o discrepancias para su discusión y resolución.

La Comisión de Seguimiento del Convenio seguirá analizando y resolviendo las cuestiones relacionadas con la aplicación del mismo y que estará integrada por ocho representantes, cuatro por parte de los trabajadores y cuatro designados por la Empresa.

ART. 18.- BONO POR RESULTADOS DE GRUPO

Vinculada con los resultados del Grupo EvoBus en Europa, los trabajadores podrán percibir una paga anual de beneficios de grupo, en función de los resultados anuales del mismo en el ejercicio anterior.

Tanto la cuantía como la fecha de pago serán determinados por la directiva en Alemania. La paga que se pudiera devengar durante la vigencia del Convenio será percibida por las personas que hayan prestado sus servicios durante el año de su devengo y en proporción al tiempo en que se haya estado contratado por la Empresa durante dicho año.

ART. 19.- DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES EN COMISIÓN DE SERVICIOS

Las personas que realicen desplazamientos y viajes por cuenta de EvoBus Ibérica, S.A.U. tendrán derecho a unas prestaciones según la normativa interna de Empresa aplicable en cada momento.

ART. 20.- KILOMETRAJE

Cuando un trabajador en comisión de servicio utilice, de forma excepcional, su vehículo propio, percibirá, según la normativa de la Empresa, una cantidad por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO

ART. 21.- TIEMPO DE TRABAJO

21.1.- Jornada anual

Para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece una jornada en cómputo anual de 1.752 horas.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, se consideran incluidos dentro del cómputo de la jornada anual establecida, los 15 minutos diarios de descanso para bocadillo.

21.2.- La empresa elaborará a finales del año anterior un calendario laboral que incluya las fiestas de ámbito nacional, regional, local y los días inhábiles.

En aquellas áreas que, por su trabajo, procesos, plazos no puedan disfrutar los días inhábiles definidos en el calendario (contabilidad, controlling, recursos humanos, posventa, IT) se planificará de acuerdo con el mando, el disfrute de dichos días durante el año, tanto antes del día inhábil (disfrute anticipado) como después y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre del año.

21.3.- Distribución irregular de la jornada

Como regla general, la jornada será continuada de 8 horas diarias de lunes a viernes, siendo el horario básico para la jornada continuada de 7 a 15 horas.

En determinadas áreas o servicios podrán señalarse jornadas y horarios diferentes.

En aquellos departamentos o áreas de la empresa en los que organizativamente resulte conveniente, la Dirección podrá establecer un tiempo de presencia diaria obligada, que en ningún caso será inferior a seis horas. El resto de las horas hasta el cumplimiento de la jornada anual ordinaria serán prestadas en el tiempo que de común acuerdo determinen colaborador y su superior.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal que presta durante el año, con carácter general sus servicios en jornada partida podrá disfrutar de jornada continuada durante el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre sobre la base de una jornada diaria de 8 horas. El horario a realizar por estos departamentos durante la jornada continuada será determinado en cada caso por el responsable de Área dependiendo de las necesidades existentes en cada momento y en cada año de vigencia del Convenio.

El tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual podrá ser distribuido de forma irregular a lo largo de dicho periodo de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

La distribución irregular de la jornada podrá realizarse entre 6 y 9 horas diarias continuadas de lunes a viernes, de manera homogénea o diversa entre áreas, servicios o grupos de trabajo.

Se notificará por escrito a la Comisión de Seguimiento del convenio y se publicará en los tablones de anuncios con una antelación mínima de 7 días naturales, la distribución irregular de la jornada distinta a la general de cada área o servicio, a las que se refieren los dos primeros párrafos de este punto.

ART. 22.- BOLSA DE HORAS

Con el fin de hacer frente a las necesidades organizativas y de producción y a las incidencias relevantes del mercado y de los proveedores y con independencia del régimen de distribución irregular de la jornada establecido en el artículo 21.3, se establece una bolsa de horas realizables a solicitud de la Dirección de 150 horas anuales en más o en menos al 31 de Diciembre, tomadas con respecto a la jornada anual fijada para cada año de vigencia del Convenio, con el siguiente régimen de aplicación:

A.- Bolsa de horas del Personal de Producción y Áreas directamente relacionadas.

Para el personal de producción y áreas directamente relacionadas con ésta, la flexibilidad derivada de la bolsa de horas se realizará preferentemente los sábados, mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- Con carácter general, se realizarán un máximo de 5 horas flexibles, en jornada de 7 a 12 horas, pudiendo realizarse un máximo de 2 sábados de flexibilidad de manera consecutiva.
- No obstante, podrán realizarse un máximo de 6 sábados al año (computándose el año natural) de un máximo de 8 horas flexibles, en jornada de 7 a 15 horas, sin que se realice flexibilidad en el sábado anterior o posterior.

También podrá hacerse flexibilidad voluntaria en jornada de tarde con un máximo de 8 horas semanales. En este último caso, las horas realizadas en jornada de tarde serán ordinarias flexibles, quedando siempre a salvo el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

El preaviso para la flexibilidad se hará mediante listas nominales en los tabloneros de anuncios el Jueves anterior, si se trata de flexibilidad el Sábado, y procurando comunicación verbal el día inmediatamente anterior, si se tratara de flexibilidad de lunes a viernes en jornada de tarde.

Adicionalmente, se organizará un sistema de guardias semanales de disponibilidad con el fin de hacer frente a las incidencias que puedan surgir en el proceso productivo. La cobertura de dichas guardias tendrá carácter voluntario y rotativo, siempre que esté el servicio cubierto suficientemente; en caso contrario la cobertura de las guardias por las tardes tendrá carácter obligatorio y rotativo.

A los efectos de determinar la cobertura de las guardias semanales necesarias, se establece el siguiente baremo: 1 persona por grupo de trabajo a la semana.

Al final de cada año natural la Empresa determinará las áreas/grupos de trabajo del Personal de Producción y Áreas directamente ligadas a la producción que deberán realizar este sistema de guardias durante el año natural. Se elaborará, durante el

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

mes de diciembre, un calendario anual de guardias de manera que se conozcan los días que se va a estar de guardia todo el año, para facilitar la planificación de la vida privada. Se deja a la potestad de los trabajadores la organización de las guardias.

Las guardias supondrán únicamente, y con carácter general, estar disponible, realizándose solo trabajo efectivo si surge la necesidad real. En aquellos casos en que se tenga que realizar trabajo efectivo por las tardes la Empresa lo intentará comunicar verbalmente el día inmediatamente anterior. Cuando la Empresa tenga que avisar al trabajador en el mismo día, abonará, a elección del trabajador, un menú del día en restaurante cercano a fábrica o alternativamente un bocadillo; pizza o similar en fábrica por importe equivalente al menú. En todo caso, siempre quedará a salvo el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Por cada día laborable en que se esté de guardia se abonarán 6,86 Euros Brutos. Las guardias se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

La realización de guardia durante una semana conllevará la exención de realizar flexibilidad el sábado de esa misma semana.

En todo caso, la realización de flexibilidad en cualquiera de sus modalidades (sábados y/o guardias) no se podrá acumular en períodos superiores a dos semanas consecutivas.

B.- Bolsa de horas del Personal de mano de obra indirecta.

La aplicación de la flexibilidad derivada de la bolsa de horas en mano de obra indirecta se hará preferentemente de Lunes a Viernes, dependiendo de su jornada laboral y de las necesidades de su departamento, si bien podrá realizarse de forma concurrente flexibilidad de Lunes a Viernes y en jornada de Sábado con el límite máximo de 8 horas semanales.

C.- Régimen de aplicación común a la bolsa de horas.

No se realizará flexibilidad en sábado en los casos en que el viernes anterior o el lunes posterior sean festivos o día inhábil.

Todas las horas de flexibilidad realizadas serán ordinarias flexibles, quedando siempre a salvo el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

La compensación de las horas de bolsa será determinada por la Dirección y se realizará hora por hora o por días completos y con carácter previo o posterior a su prestación, garantizando en todo caso que ningún trabajador supere el límite de 150 horas en más o en menos en ningún momento del año.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La compensación realizada en un día completo equivaldrá a 8 horas de trabajo, con independencia de las horas efectivas de trabajo que correspondan a dicho día en función de la distribución irregular de la jornada anual.

Se realizarán un máximo de 48 horas semanales de trabajo, computándose para dicho límite tanto el número de horas trabajadas en función de la distribución irregular como las trabajadas por aplicación del presente artículo.

En el supuesto de que la empresa, con carácter excepcional, necesite hacer uso conjunto de la distribución irregular y la bolsa de horas, y siempre ateniéndose al límite máximo de 48 horas semanales, tratará con carácter previo la citada necesidad con la Comisión de Seguimiento del Convenio.

La Empresa informará mensualmente a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de la evolución y aplicación, tanto de la distribución irregular de la jornada como de la bolsa de horas, de forma individual y por secciones. Los desvíos sustanciales que pudieran producirse se analizarán conjuntamente, así como las posibles medidas correctoras.

ART. 23.- VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables remunerados de vacaciones por año trabajado, excluyendo a los efectos de este cómputo los sábados.

Los períodos de disfrute preferente de vacaciones serán los primeros días de Enero y el tiempo comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. En todo caso se garantiza el disfrute continuado de 18 días laborables durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre.

Por acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, podrán señalarse otros períodos de disfrute preferente de vacaciones por necesidades de la producción.

Las fechas de disfrute de vacaciones en Enero se publicarán hasta el 31 de octubre del año anterior, y las de Julio a Septiembre en la primera semana de Abril del mismo año.

En caso necesario, el disfrute en período preferente será rotativo.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte correspondiente, en proporción al tiempo trabajado dentro del año.

Los trabajadores cuya licencia por matrimonio coincida con su período de vacaciones, podrán sumarla al período vacacional.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ART. 24.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y la posterior justificación suficiente que se especifique para cada caso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

A.- Quince días naturales en caso de matrimonio reconocido válidamente en España, justificándose mediante la presentación del certificado de la inscripción de dicho matrimonio en el registro civil o el Libro de Familia. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante

B.- Dos días laborables por nacimiento de hijo pudiendo repartirse en cuatro medios días de acuerdo con la Dirección de la Empresa. En el supuesto de que el parto se produzca por cesárea, el trabajador tendrá derecho a un día más. La justificación a presentar es el Libro de Familia o justificante de nacimiento, así como certificado o justificante de que el parto se ha producido por cesárea. Adicionalmente a este permiso los padres podrán disfrutar del “permiso de paternidad” que en cada momento se regule por la legislación vigente. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 37.7 ET.

C.- Dos días naturales por enfermedad grave con hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, consanguíneos y afines hasta el segundo grado. La justificación a presentar será el certificado expedido por la institución hospitalaria correspondiente con circunstancia de parentesco.

Las licencias por hospitalización de familiares consanguíneos y afines contempladas en los apartado C) tendrán la misma duración que la propia hospitalización, con el límite de días señalados en cada caso.

El trabajador podrá optar entre la posibilidad de ausentarse los días que le corresponde durante la hospitalización o, una vez dado de alta el familiar, en los quince días siguientes previo aviso Mando e información a HRB.

D.- Por fallecimiento de familiares consanguíneos de acuerdo a la siguiente escala:

- Seis días laborables por fallecimiento de hijos.
- Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos, previa acreditación fehaciente de relación de parentesco.
- Diez días laborables por fallecimiento de cónyuge.

Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante. La justificación a presentar será el certificado de defunción o la esquila donde se compruebe parentesco y fecha del deceso.

E.- Dos días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos. La justificación a presentar será el certificado de defunción o la esquila donde se compruebe parentesco y fecha del deceso. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

F.- Un día por traslado de domicilio. Se justificará mediante la comunicación oficial del cambio a la empresa.

G.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica debiéndose aportar la justificación oficial procedente en cada caso.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

H.- Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones o sustituirse voluntariamente por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple. El permiso de lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

I.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta, se prescriba la misma por el facultativo de medicina general. El trabajador deberá avisar previamente a la empresa y, posteriormente presentar el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

facultativo en el que se detalle claramente el periodo de tiempo que ha durado la asistencia (hora de cita y salida).

J.- 16 horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra "I" anterior (facultativo de medicina general, y asistencia prestada por medicina privada). En los supuestos de asistencia prestada por medicina privada, únicamente se tendrá derecho a este permiso si el horario de consultas coincide íntegramente con el del horario de trabajo. En ambos casos, las horas de permiso deberán ser justificadas mediante acreditación del médico con expresión de fecha, hora de entrada, hora de cita y, en el caso de medicina privada, del horario íntegro de consultas del centro.

Este permiso podrá también ser usado tanto el propio trabajador, como para acompañamiento al médico de hijos/as hasta (\leq) los 16 años, con el límite máximo anual de 16 horas.

K.- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Cuando el trabajador, por las causas previstas en los apartados B), C), D) y E); necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 250 y 500 km. 1 día.
- Desplazamiento superior a 500 km. 2 días.

A los efectos de este artículo se entenderá por retribución la correspondiente al Salario Base, Complemento Nivel, Plus de Disponibilidad, Retribución Variable, Complemento de Coordinador de Grupo y Complemento de Estructura.

ART. 25.- EXCEDENCIAS

El trabajador con al menos un año de antigüedad podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que existan en su mismo grupo profesional, conservando la clasificación profesional que tenía. Para ello, el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de reingreso con una antelación mínima de 2 meses. El trabajador durante la excedencia voluntaria no podrá prestar sus servicios en empresas que sean competencia directa de EvoBus Ibérica, S.A.U.

En caso de designación para cargo público, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y su nivel profesional durante el tiempo

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en un plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo.

El resto de excedencias se regirán por lo establecido, en cada caso, por la legislación vigente, debiendo el trabajador comunicar su reincorporación a la Empresa siempre con una antelación mínima de 2 meses.

CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES Y JUBILACIÓN

ART. 26.- COMPLEMENTO I.T.

En los supuestos de hospitalización y accidente de trabajo, la Empresa complementará, desde el primer día de baja por esas causas, hasta el 100% del Salario Base, según queda definido en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo, más el Plus de Disponibilidad, Complemento de Coordinador, Complemento Fijo, Complemento de Estructura y Retribución Variable del trabajador.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, a partir del primer día, el 85% de los conceptos mencionados en el párrafo anterior. Si el trabajador no hubiera estado de baja, por ningún motivo durante el año inmediatamente anterior, computando para ello los doce meses anteriores a la fecha de la baja, este complemento alcanzará el 100%. No se considerará como segunda baja, a los efectos del pago del complemento de IT, la baja que se produzca para ser sometido de forma inmediata a operación quirúrgica, en aquellos casos en que el trabajador, estando de baja, se ha incorporado a su puesto de trabajo durante el tiempo de espera para ser intervenido.

Se dejará de abonar el correspondiente complemento si el trabajador no asiste a las citas o consultas de la Mutua contratada, o se niega a hacerse a través de la Mutua las pruebas, diagnósticos, tratamientos y/o rehabilitaciones derivados de problemas traumatológicos, que la Seguridad Social o la Mutua considere necesarias. En todos los supuestos las pruebas, tratamientos y/o rehabilitaciones se realizarán en el lugar más cercano del domicilio del trabajador. En el supuesto de que existan discrepancias entre los tratamientos traumatológicos propuestos por la Mutua y los propuestos por la Seguridad Social, el trabajador, previa acreditación frente a la Mutua de esta circunstancia, podrá optar por realizarse el tratamiento a través de la Seguridad Social, teniendo derecho en este supuesto a percibir el complemento de I.T. regulado en este artículo.

La Mutua podrá proponer a los trabajadores, realizarse a través de la propia Mutua, las intervenciones quirúrgicas que sus facultativos y/o los de la Seguridad Social estimen necesarias, pudiendo los trabajadores optar por someterse a dicha operación a través de la Mutua o de la Seguridad Social. En caso de optar por

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

llevarla a cabo a través de la Mutua se realizará en el lugar más cercano a su domicilio.

ART. 27.- PÓLIZA DE SEGUROS COMPLEMENTARIA

La Empresa suscribirá durante la duración del Convenio Colectivo para el conjunto de los trabajadores en activo un seguro colectivo para la cobertura de las siguientes situaciones:

- Muerte o Incapacidad Absoluta y Total derivadas de enfermedad o accidente no laboral, con un capital de 15.000 euros para cualquiera de estas contingencias, sin que pueda tenerse derecho a dicha prestación más de una vez por hechos derivados de la misma causa.
- Muerte o Incapacidad Absoluta y Total derivadas de accidente laboral o de tráfico, con un capital de 30.000 euros para cualquiera de estas contingencias, sin que pueda tenerse derecho a dicha prestación más de una vez por hechos derivados de la misma causa.

ART. 28.- AYUDAS AL ESTUDIO Y FORMACIÓN

28.1.- La Dirección elaborará anualmente planes de formación para la plantilla. La formación podrá ser voluntaria u obligatoria. La formación voluntaria, independientemente del horario en que sea impartida, no computará como tiempo de trabajo efectivo.

28.2.- Podrán establecerse ayudas al estudio para los trabajadores en actividades formativas en materias técnicas e idiomas.

La decisión de procedencia de estas ayudas corresponderá a la Dirección, quien, oído el Comité de Empresa, evaluará la existencia de vinculación positiva entre la formación recibida y las funciones desarrolladas por el trabajador y el interés de la Empresa.

En cualquier caso será necesaria para la percepción y el mantenimiento de estas ayudas, la justificación de asistencia y aprovechamiento de las actividades formativas mencionadas. Deberán acreditarse la asistencia y superarse las pruebas de capacitación establecidas en dicha formación.

La Empresa podrá dedicar un presupuesto anual en función de las necesidades y la disponibilidad económica, sin que la parte que no haya sido utilizada en el año pueda ser acumulada en ejercicios siguientes.

ART. 29.- GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA

Para aquellos trabajadores de la empresa, que tengan una antigüedad superior a 2 años, y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral a partir de los 58

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

años y hasta los 63 años, tendrán derecho a una gratificación por permanencia consistente en disfrute de vacaciones adicionales a las ordinarias, en los siguientes términos:

- 58 años: 3 mensualidades y media de vacaciones
- 59 años: 3 mensualidades de vacaciones
- 60 años: 2 mensualidades y media de vacaciones.
- 61 años: 2 mensualidades de vacaciones
- 62 años: 1 mes y medio de vacaciones
- 63 años: 1 mes de vacaciones

ART. 30.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Con la finalidad de promover la celebración de este tipo de contratos y de conformidad con la legislación vigente, a petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de, al menos, dos meses, el trabajador que cumpla los requisitos que se establezcan en cada momento por la legislación vigente tendrá derecho, previo acuerdo entre las partes, a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, reduciendo su jornada de conformidad con los términos y condiciones que se establezcan por dicha legislación en cada momento.

El trabajador que sea contratado para sustituir al que accede a la jubilación parcial, tendrá que cumplir con los requisitos que se establecen en la legislación vigente, siendo todos los puestos incluidos dentro de cada grupo profesional de Convenio equivalentes entre sí.

A este respecto con fecha 27/03/2013, al amparo de Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, las partes negociadoras suscribieron con fecha 27 de Marzo de 2013 un acuerdo de acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo el cual se recoge como Anexo III.

ART. 31.- JUBILACIONES

Ambas partes están de acuerdo en que el mantenimiento de la plantilla es un objetivo estratégico. En este sentido, la empresa una vez que se produzca la jubilación de uno de sus trabajadores, estudiará la estabilidad del empleo y/o la calidad del mismo y, en la medida que sea posible, realizará alguna de las siguientes acciones, a su elección:

- a) Progresión o promoción de algún trabajador que se encuentre de alta en la empresa en el momento de producirse la jubilación, sea cual sea el grupo o nivel.
- b) La transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que se jubile.
- c) Contratación, bien temporal bien indefinida, con un trabajador que sea demandante de empleo.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

El trabajador cuyo contrato se convierta en indefinido, o la nueva contratación que se realice no tiene porqué ser del mismo grupo o nivel que el que ocupaba el trabajador jubilado.

CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 32.- FALTAS

32.1.- A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente Capítulo.

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

ART. 33.- FALTAS LEVES

33.1 De una a tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.**33.2** No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

33.3.1.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

33.3.2.- Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

33.4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

33.5.- Falta de aseo o limpieza personal.

33.6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

33.7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

33.8 Las discusiones con compañeros sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, dentro de las dependencias de la empresa.

33.9.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ART. 34.- FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

34.1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

34.2.1.- Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

34.2.2.- Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

34.3.- No comunicar en el plazo de treinta días, desde que se produzca el hecho causante (sin computar periodo vacacional) los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, o a las retenciones que la empresa tiene que practicar del I.R.P.F.

34.4.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

34.5.1.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

34.5.2.- Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave

34.6.-. Simular en una ocasión la presencia de otro trabajador al trabajo, firmando o fichando por él.

34.7.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

34.8.1.- La imprudencia en acto de servicio que no cause ningún daño.

34.8.2.- En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

34.9.- Realizar, trabajos particulares puntuales durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa, sin la debida autorización. Si dicho uso se realiza en actividad que entre en competencia con la empresa, o se produce con carácter reiterado o abusivo, la falta se podrá considerar como muy grave.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

34.10.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o advertencia por escrito, que no sea la de amonestación verbal.

ART. 35.- FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

35.1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.

35.2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes

35.3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

35.4.- Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

35.5.- La negligencia o desidia en el trabajo de forma reiterada y advertida, al menos de forma escrita.

35.6.1.- La simulación de enfermedad o accidente.

35.6.2.- Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

35.7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

35.8.- La embriaguez durante el trabajo.

35.9.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

35.10.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria

35.11.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

35.12.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto a los jefes, compañeros y/o subordinados

35.13.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

35.14 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

35.15.- La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

35.16.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas o, al menos, advertidas por escrito.

35.17.1.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

35.17.2.- Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

35.18.1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 54g) del Estatuto de los Trabajadores, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

35.18.2.- Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato o, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos, quienes tendrán la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada al perjudicado, éste dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo.

Los trabajadores son responsables de que la queja que comuniquen se ajuste a la verdad, debiendo presentar o indicar las pruebas oportunas. Igualmente en sus quejas utilizarán un lenguaje adecuado, en el que no se contengan expresiones despectivas, ni injuriosas, limitándose a realizar un relato de los hechos ocurridos.

35.19.- La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o sus compañeros y/o daño de algún tipo a la empresa o actividad productiva, peligro de averías para las instalaciones, o supusiese incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

35.20.- La falsedad u omisión de datos que afecten a la Seguridad Social o a las retenciones fiscales que la Empresa tiene obligación de practicar.

35.21.- Simular, en más de una ocasión, la presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por él.

ART. 36.- DETENCIÓN: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN

Se considerará justificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador si éste es puesto posteriormente en libertad sin cargos, absuelto de los que se hubieren imputado o se produce el sobreseimiento.

ART. 37.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

37.1.- Por faltas leves:

- 37.1.1.- Amonestación verbal.
- 37.1.2.- Amonestación por escrito.

37.2.- Por faltas graves.

- 37.2.1.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- 37.2.2.- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

37.3.- Por faltas muy graves:

- 37.3.1.- Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 37.3.2.- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para progresar de nivel profesional.
- 37.3.3.- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 37.3.4.- Despido.

ART. 38.- NORMAS DE PROCEDIMIENTO

38.1.- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa, corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

38.2.- En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

38.3.- Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene un conocimiento cabal, pleno y exacto de su comisión.

38.4.- Anotación. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y las sanciones impuestas.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CAPÍTULO IX HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y DE COMUNICACIONES

ART. 39.- PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La utilización de herramientas informáticas y de comunicaciones por los trabajadores, los representantes unitarios y las secciones sindicales se realizará con sujeción a la normativa interna desarrollada al efecto. Todos los trabajadores tienen obligación de cumplir la legislación y la normativa interna en relación con la seguridad de la información, la normativa de protección de datos, y respetar el compromiso de confidencialidad y secreto profesional firmado por el/la trabajador/-a.

La normativa aplicable puede ser consultada en Q:\8000 Proteccion de Datos Personales y Ciberseguridad.

Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados de su mal uso o la pérdida de los mismos. En supuestos de pérdida, hurto o robo, se deberá comunicar de forma inmediata al Área de IT.

Los usuarios serán responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias y a no compartirlas. Las contraseñas son personales, intransferibles y deben cumplir las normas de seguridad establecidas por la compañía.

Con relación a la información contenida en sistemas no automatizados (papel) se observará las siguientes normas:

- a. Mientras la documentación con datos de carácter personal no se encuentre archivada en los dispositivos habilitados para su almacenamiento, por estar en proceso de revisión o tramitación, ya sea previo o posterior a su archivo, la persona que se encuentre al cargo de la misma deberá custodiarla e impedir en todo momento que pueda ser accedida por personal no autorizado.
- b. La generación de copias o la reproducción de los documentos únicamente podrá ser realizada bajo el control del personal autorizado.
- c. Deberá procederse a la destrucción de las copias o reproducciones desechadas de forma que se evite el acceso a la información contenida en las mismas o su recuperación posterior, por ejemplo mediante triturado.
- d. Siempre que se proceda al traslado físico de la documentación contenida en un fichero, deberán adoptarse medidas dirigidas a impedir el acceso o manipulación de la información objeto de traslado.

ART. 40.- USO DE INTERNET, DEL CORREO ELECTRÓNICO Y DE DISPOSITIVOS DE TELEFONÍA MÓVIL O FIJA

El acceso a Internet, el uso del correo electrónico, y los teléfonos móviles y fijos corporativos, son valiosas herramientas para facilitar el trabajo de los empleados,

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

así como para transmitir y recibir información de forma rápida y económica. Todas estas herramientas se proporcionan con el objetivo de realizar las actividades empresariales de EvoBus. Su utilización para asuntos no relacionados con la compañía está permitida de forma limitada, siempre que ni la actividad empresarial, ni el tiempo de trabajo efectivo se vean afectados. La cuenta de correo asignada a cada Sección Sindical y a los representantes unitarios se podrá utilizar para comunicarse con la empresa, con sus representados y con sus respectivos sindicatos, siempre que se realice un uso correcto y no abusivo de la misma.

La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se ajustarán en todo momento a los criterios de la buena fe contractual y uso diligente de los mismos.

A este respecto, todos los trabajadores deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones relacionadas con el correo electrónico:

- No enviar correos electrónicos a personas que no desean recibirlos habiéndolo manifestado de forma expresa.
- Suprimir los correos electrónicos que contengan datos adjuntos sospechosos o que procedan de un remitente desconocido.
- Cifrar los correos electrónicos que contengan información confidencial.
- Suprimir los correos electrónicos de carácter privado una vez leídos.

Están prohibidas las siguientes acciones y usos de las herramientas informáticas de la empresa:

- El envío de protestas formales sobre la compañía en cualquier foro público.
- El uso de Internet de forma que pueda resultar perjudicial, hostigadora, despreciativa u ofensiva.
- El uso de Internet para solicitar a otros su participación en actividades no relacionadas con la compañía.
- La participación en debates en tiempo real (chat, IRC), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN, redes sociales y similares.
- El uso de Internet de forma que se realicen infracciones de las patentes, las marcas registradas, los derechos de autor y las licencias de la compañía o terceros.
- La transmisión de información confidencial corporativa a través de Internet.
- La descarga desde Internet con las herramientas informáticas de la empresa de ficheros con juegos, música, imágenes, software de origen desconocido o de propiedad del usuario, etc.
- Enviar información confidencial o restringida a terceros o externos no autorizados.
- Enviar material fraudulento, hostigador, indecoroso, injurioso, blasfemo o ilegal que comprometa la reputación de EvoBus/Daimler.
- Almacenar los correos electrónicos de carácter privado.
- Uso de buzones de correo públicos de Internet para realizar actividades empresariales, propias o ajenas al grupo Daimler

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- El reenvío automático de correos relacionados con el trabajo a buzones de correo privado.
- Utilizar el correo electrónico para promocionar negocios o actividades comerciales ajenas a los intereses de EvoBus y/o Daimler o que generen una situación de conflicto de intereses.
- Participar en la propagación de cartas encadenadas, esquemas piramidales o similares.
- Distribuir de forma masiva grandes cantidades de mensajes con contenidos inapropiados.
- Falsificar/alterar las cabeceras, el contenido, para su reenvío de correo electrónico recibido.
- Difundir contenido ilegal o contrario a la moral (como apología del terrorismo, piratería, pornografía, amenazas, estafas, virus, códigos maliciosos o hacking).
- Efectuar ataques con objeto de imposibilitar u obstruir sistemas informáticos (ataques de denegación de servicio), dirigido a un usuario o al propio sistema de correo, así como el envío de un número alto de mensajes por segundo, o cualquier variante, que tenga por objeto la paralización del servicio por saturación de las líneas, de la capacidad de CPU del servidor, del espacio en disco de servidores o terminales o cualquier otra práctica similar.
- Enviar mensajes que comprometan la reputación de EvoBus y/o Daimler a foros de discusión, listas de distribución y/o newsgroups.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de su cumplimiento, las Secciones Sindicales y los representantes unitarios podrán acceder, desde el ordenador que tengan asignado para realizar su representación, a las páginas de Internet de sus sindicatos y a las de los organismos públicos que consideren necesario para llevar a cabo su labor de representación.

Cuando el correo se utilice como medio para las comunicaciones generales entre la empresa y los trabajadores o los representantes de éstos, incluido el envío de información o comunicaciones que la Dirección de la empresa pueda realizar tanto a trabajadores como a los representantes de los trabajadores, dichas comunicaciones valdrán y serán eficaces desde la fecha de su envío. Cuando se realicen solicitudes por cualquier de las partes (permisos, reducción de jornadas, etc.) a través de correo electrónico, tendrá validez desde que la empresa acuse recibo por cualquier medio hábil, y sólo se entenderá concedido si de manera expresa la empresa así lo manifiesta.

ART. 41.- CONTROL DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para poner al día los equipos informáticos, y realizar los controles precisos para garantizar la seguridad del sistema. Asimismo, teniendo en cuenta que todas las herramientas informáticas son propiedad de la empresa, ésta puede establecer los mecanismos necesarios para su control.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La empresa podrá llevar a cabo libremente cualquier tipo de control que se realice en los servidores de la empresa y del contenido de éstos, así como de la utilización realizada por los trabajadores de las herramientas informáticas. Toda la información que se contenga en los servidores de red será propiedad de la Empresa, y ésta podrá revisarla en cualquier momento.

A los efectos de la realización de estos controles para asegurar el cumplimiento de lo establecido en este capítulo, el empleado queda informado de la posibilidad por parte de EvoBus de realizar los controles que estime necesarios para verificar el uso diligente de las herramientas que le han sido proporcionadas por la empresa. Así mismo, EvoBus adoptará las medidas oportunas de vigilancia y control, conforme lo establece el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (Dirección y Control de la actividad laboral). En este sentido el empleado queda informado de las inspecciones que en su caso se pueden llevar a cabo de su puesto de trabajo, tanto del equipo informático como cualquier otra herramienta facilitada por la empresa para el desempeño de sus funciones. La supervisión o el acceso respetarán en todo momento los derechos de privacidad de los usuarios, incluyendo el cumplimiento de la legislación vigente.

En los casos en los que se realice control específico del contenido de los correos electrónicos remitidos o recibidos o de los accesos a internet, así como de la trazabilidad del detalle de las llamadas telefónicas realizadas por algún trabajador, de ser necesario, se realizará siempre delante de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de algún testigo.

No obstante lo anterior, no se podrá responsabilizar al usuario del terminal del contenido de los correos electrónicos recibidos, pero si del incumplimiento de las obligaciones que respecto a los mismos se señalan en el art. 40 de este convenio.

Por otro lado salvo indicios de que se esté cometiendo algún tipo de incumplimiento o falta a través del correo electrónico de cualquiera de las cuentas asignadas a los representantes de los trabajadores, la Empresa no podrá acceder a las cuentas específicas de dichos representantes. En caso de que se tengan indicios de que se está cometiendo algún tipo de incumplimiento o falta laboral, civil o penal desde alguna de dichas cuentas, el acceso se realizará delante de, como mínimo tres (3) representantes, de forma restringida a los correos sospechosos y garantizando al máximo el respecto a la intimidad y libertad sindical de dichas representaciones.

CAPÍTULO X DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ART. 42.

42.1.- Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos, garantías y obligaciones que establece la legislación vigente.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- A) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que el mismo se deba a dimisión o revocación, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.
- B) Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón al desempeño de su representación.
- D) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés local o sindical, comunicándolo previamente a la Empresa y ejercitando tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

42.2.- Crédito horario sindical

El crédito horario sindical será el establecido en la legislación vigente pudiendo disfrutarlo cada miembro del comité de empresa o delegado sindical de forma mensual e individual, sin perjuicio de su remuneración salarial.

Cualquier hora utilizada por los representantes de los Trabajadores para ejercitar su labor se considerará incluida dentro del Crédito Sindical.

Únicamente no computarán en el crédito sindical de horas mensuales retribuidas las reuniones y actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, las utilizadas en reuniones convocadas por la Empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

La comunicación de las horas sindicales empleadas se hará por escrito y se avisará con suficiente tiempo de antelación a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción y, siempre que sea posible, al menos con 24 horas.

42.3.- Las secciones sindicales de los sindicatos con miembros en el Comité de Empresa estarán representadas por, al menos, un delegado sindical, siempre que la Empresa o, en su caso, el centro de trabajo, ocupe a más de 250 trabajadores.

En el caso de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se tendrá derecho al número de delegados sindicales que establece el artículo 10.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

El delegado sindical será elegido por y entre los afiliados al sindicato, a ser posible miembro del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical disfrutará de idéntico crédito horario del que disfruten los miembros del Comité de Empresa.

Los delegados sindicales tendrán las siguientes funciones:

- A) Representar y definir los derechos de los sindicatos así como los intereses de quienes represente y de los afiliados al mismo en la empresa, y a servir de instrumento de comunicación entre la Central y la Dirección de la Empresa.
- B) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad, con voz, pero sin voto.
- C) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa pone a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- D) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.
- E) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que su actividad pueda afectar a la producción.
- G) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostenta el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en lugar en donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo.
- H) En lo que aquí no se refleje, se contemplan los derechos reconocidos por la L.O.L.S.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Y) Resto de derechos que puedan tener de conformidad con la Ley Orgánica de igualdad entre hombres y mujeres.

42.4.- Los trabajadores afiliados a los sindicatos podrán solicitar a su empresa el descuento en nómina de la cuota sindical por escrito. La Dirección de la Empresa hará llegar mensualmente al sindicato interesado copia de las transferencias efectuadas.

42.5.- Las asambleas podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores, por los delegados sindicales y también por el 25% de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo que el objeto de la asamblea sea informar sobre convocatoria o desconvocatoria de huelga en cuyo supuesto la convocatoria se notificará con la antelación que sea posible.

CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 43.- PRINCIPIO GENERAL

Ambas partes consideran prioritaria la protección de la salud de los trabajadores y se comprometen al desarrollo de la misma en el seno de la Empresa, dentro de la planificación de la acción preventiva y con la intervención, supervisión y directrices del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

ART. 44.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a sus servicios en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas necesarias adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

ART. 45.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuado cumplimiento. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste por cualquier medio.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar labores de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ART. 46.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La Empresa facilitará a los trabajadores reconocimientos médicos periódicos y específicos según los riesgos existentes en su puesto de trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

ART. 47.- PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

La Empresa entregará al personal de mano de obra directa ropa de trabajo dos veces al año, y al personal que utilice bata, una cada nueve meses.

De acuerdo con la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo realizado y la planificación de la prevención, se pondrá a disposición de los trabajadores los Equipos de Protección Individual que requieran las funciones desempeñadas.

ART. 48.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES O HIJOS MENORES.VIOLENCIA DE GENERO

A.- Las trabajadoras embarazadas gozarán de especial nivel de protección de acuerdo con lo establecido en el plan de prevención de riesgos de la Empresa y con lo dispuesto para este propósito en la Ley 39/1999 de promoción de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Si los resultados de la evaluación de riesgos realizada en la Empresa revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el tiempo necesario para la

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Cuando su puesto así lo requiera dispondrán de ropa especial de trabajo.

B.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

D.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar, en lo que a concreción horaria y reducción de jornada de acuerdo a las reglas establecidas en el apartado anterior.

CAPÍTULO XII.- IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En el acuerdo parcial de convenio, alcanzado el 14 de diciembre de 2016 y recogido en Acta número 13/2016, las partes negociadoras establecieron reconocer, como parte integrante del presente convenio colectivo, el Plan de Igualdad y Diversidad elaborado por el grupo de igualdad y diversidad y aprobado por el comité de empresa y la dirección y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el 23 de diciembre de 2016.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y DE ARBITRAJE DE CONFLICTOS

Se crea una Comisión Paritaria de Arbitraje de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo con el fin de acordar el sentido y correcta aplicación de lo acordado en Convenio. Estará integrada por seis representantes, tres por parte de los trabajadores y tres designados por la Empresa. Los representantes de los trabajadores de esa Comisión serán miembros del Comité de Empresa y designados por él.

La Comisión Paritaria, que también actuará como De Arbitraje de Conflictos, analizará y resolverá todos los problemas que tuvieran naturaleza colectiva. Servirá de cauce de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

La Comisión será convocada, de forma ordinaria mediante petición expresa de cualquiera de las partes, previo señalamiento del orden del día. En caso de acuerdo, se emitirá el preceptivo informe en el plazo de 15 días desde la celebración de la reunión. Si no hubiera acuerdo, cada parte actuará libremente para la mejor defensa de sus criterios.

Ambas partes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de reclamaciones en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta y mediación por la Comisión establecida en este artículo, que deberá elaborar un informe sobre la cuestión controvertida. Si la Comisión así lo decidiera, la cuestión objeto de litigio podría someterse a mediación arbitraje en el O.R.E.C.L.A. Cantabria.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO I

Tablas Salariales a 01/01/2018 - VI Convenio Colectivo EvoBus Ibérica

Grupo y Nivel	Salario Base Grupo	Comp. Nivel	Total Salario 2018
FORMACIÓN	15.250		15.250
BÁSICO	17.093		17.093
A1	17.093	2.921	20.015
A2	17.093	3.947	21.041
A3	17.093	4.973	22.067
A4	17.093	5.999	23.093
A5	17.093	7.025	24.119
FORMACIÓN	15.766		15.766
BÁSICO	17.659		17.659
B1	17.659	3.591	21.250
B2	17.659	5.026	22.685
B3	17.659	6.459	24.119
B4	17.659	7.895	25.554
B5	17.659	9.328	26.988
FORMACIÓN	15.766		15.766
BÁSICO	18.921		18.921
C1	18.921	4.766	23.687
C2	18.921	6.417	25.337
C3	18.921	8.067	26.988
C4	18.921	9.717	28.638
C5	18.921	11.366	30.287
FORMACIÓN	20.181		20.181
BÁSICO	23.335		23.335
D1	23.335	3.890	27.225
D2	23.335	6.058	29.393
D3	23.335	8.226	31.561
D4	23.335	10.395	33.730
D5	23.335	12.563	35.899

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO II

Estructura Retribución Variable por Colectivo y Objetivos para 2018

Variable MOD		Variable MOI		Variable ALMACÉN		Variable MOE		Takt Keeper	
2018 Promedio Grupo		2018 Promedio Planta		2018 Promedio Planta		2018 Promedio Planta		2018 Promedio Planta	
Productividad Sámano	65%	Productividad Sámano	25%	Productividad Sámano	25%	Productividad	45%	Productividad Sámano	65%
Objetivo	84,10%	Objetivo	84,10%	Objetivo	84,10%	Objetivo	100,00%	Objetivo	84,10%
Mínimo	79,10%	Mínimo	79,10%	Mínimo	79,10%	Mínimo	90,00%	Mínimo	0,00%
Procesos	20%	Procesos	30%	Procesos	30%	Procesos	20%	Procesos	20%
Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	100%
Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	90%
Incidencias	10%	Incidencias	40%	Productividad Almacén	40%	Nivel de Servicio	15%	Incidencias	10%
Objetivo	1,00	Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	85%	Objetivo	1,00
Mínimo	1,50	Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	45%	Mínimo	1,50
						Promedio Planta			
						Productividad Sámano		15%	
						Objetivo		84,1%	
						Mínimo		79,1%	
Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%
Objetivo	0,20	Objetivo	0,20	Objetivo	0,20	Objetivo	0,20	Objetivo	0,20
Mínimo	0,40	Mínimo	0,40	Mínimo	0,40	Mínimo	0,40	Mínimo	0,40
100%		100%		100%		100%		100%	

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO III

ACUERDO COLECTIVO DE PLAN DE JUBILACIÓN PARA REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA EVOBUS IBÉRICA, S.A., CENTRO DE TRABAJO DE SÁMANO, Y SUS TRABAJADORES - 27 DE MARZO DE 2013

ASISTENTES:

Representación de los Trabajadores

Carlos Soba – Presidente Comité de Empresa

Jose Luís Arcocha – Secretario Comité de Empresa

Representación de la Dirección:

Günter Gross – Director Técnico

Isabel Benito – Directora RR.HH.

Con fecha 27 de marzo de 2013, se reúne la Representación de los Trabajadores y de la Empresa, compuesta por las personas arriba relacionadas, para plasmar por escrito las conversaciones mantenidas en los últimos días, tendentes a alcanzar un acuerdo colectivo de jubilación parcial para el rejuvenecimiento de la plantilla.

Tras las oportunas discusiones y deliberaciones, ambas partes **MANIFIESTAN:**

- Que la actividad de la empresa a que se refiere el presente acuerdo se desarrolla en el centro de trabajo que EvoBus Ibérica, S.A. (en lo sucesivo EvoBus) en el Polígono Industrial Vallegón, s/n en Sámano, Castro Urdiales, 39709, Cantabria y consiste en la fabricación de chasis de autobuses y autocares para su posterior carrozado, tanto para el mercado nacional como internacional.
- Que con motivo de la publicación del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la dirección y el comité de empresa, consideran conveniente suscribir el presente "Acuerdo de acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo".
- Que las personas que actúan en representación de los trabajadores, lo hacen en calidad de Presidente y Secretario respectivamente del comité de empresa del centro de Sámano, actuando por delegación expresa del pleno del comité de empresa, otorgada en acta de reunión de fecha 18 de marzo de 2013.
- Que las personas que actúan en representación de la dirección lo hacen en su condición de Representantes Legales de la misma, en virtud de la escritura número 785 otorgada ante el Notario D. Joaquín M. Rovira Perea, en fecha diecinueve de mayo de 2011.
- Que ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad, en la condición que cada una de ellas ostenta y, en base a todo lo anteriormente expuesto

CVE-2018-7672

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

MANIFIESTAN

- La jubilación parcial, desde su aprobación en el ordenamiento español, viene siendo un instrumento idóneo para fomentar el relevo generacional. Los resultados de esta modalidad de jubilación, han sido beneficiosos tanto para la dirección de esta empresa, los trabajadores y la representación de legal de los mismos, como sistema para el rejuvenecimiento de la plantilla y pretenden que continúen siéndolo.
- Que ambas partes, ya en el convenio colectivo de empresa del centro de trabajo en Sámano, del año 2006, contemplaron la jubilación a tiempo parcial, como herramienta de rejuvenecimiento de la plantilla así como relevo generacional. Que dicho acuerdo fue así mismo recogido en el convenio colectivo posterior, publicado en el BOC 175 de Cantabria de fecha 07/09/2007 con nº convenio 3900250012000 y firmado por el periodo 2007-2010 y sus sucesivas prórrogas anuales, la última actualmente en vigor hasta el 31 de diciembre de 2013. Que desde el año 2006, se han acogido a la jubilación parcial 21 personas las cuales, para mayor detalle, se relacionan en el **Anexo I** de este acuerdo.
- Que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social establece las condiciones de acceso a la situación de la jubilación parcial.

En base a todo lo anterior, ambas partes

ACUERDAN

1. Suscribir el presente plan de jubilación parcial haciendo constar que, tanto en el proceso negociador como en la consecución final del acuerdo, se han cumplido con los preceptos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El presente acuerdo colectivo entra en vigor el día 27 de marzo de 2013, que es la fecha de firma y ratificación por empresa y representación legal. Se acuerda por ambas partes, que el presente acuerdo colectivo tenga una vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018.
3. El presente plan será de aplicación al centro de trabajo de Sámano al que le aplica el Convenio Colectivo de empresa, de dicho centro, para los años 2007 – 2010, sucesivamente prorrogado por anualidades y en vigor hasta el 31 de diciembre de 2013. En el artículo 30 del mencionado convenio se contempla el acceso de los trabajadores/as por él afectados a la situación de jubilación parcial.
4. El presente acuerdo podrá afectar a aquellos trabajadores/as que, hasta el 31 de diciembre de 2018 cumplan los requisitos de acceso que recoge la Ley General de la Seguridad Social, conforme a lo recogido en la Ley 4/2007, así como lo dispuesto en el artículo 8, apartado 2c) del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

mayor edad y promover el envejecimiento activo y que potencialmente son los contenidos en la relación nominal que se incorpora como **Anexo II** al presente acuerdo.

5. Podrán solicitar su acceso a la situación de jubilación parcial, los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Sámano que, a la fecha de su solicitud, cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Tener cumplidos 61 años
 - b) Realizar la jornada completa, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo aplicable.
 - c) Contar con una antigüedad en la empresa que sea legalmente exigible
 - d) Cumplir los demás requisitos generales establecidos, a la fecha actual, por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
6. El acceso a la jubilación parcial será de carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador, habiendo de mediar por tanto, acuerdo expreso de voluntades de ambas partes en tal sentido. La dirección de la empresa se reserva la facultad de aceptar ó rechazar la solicitud de jubilación parcial cursada por el/la trabajador/a.
7. Por razones organizativas, técnicas o de producción, la fecha de acceso a la situación de jubilación parcial para cada uno de los trabajadores se acordará en cada caso, de forma personalizada.
8. El número total de trabajadores/as afectados por este acuerdo es de 34 personas, relacionados en el **Anexo II** de este acuerdo.

9. El perfil de los trabajadores afectados por este acuerdo es el siguiente:

Requisitos	Nº de personas
Personas que tengan cumplidos a 1/01/2013 los 55 años de edad	34
Personas con fecha de nacimiento anterior a 01/01/1958	34

10. Todo aquello no previsto o regulado en el presente acuerdo, estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

2018/7672

CVE-2018-7672

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7673 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, SA, para su personal adscrito al servicio de recogida, carga y transporte a vertedero de residuos sólidos urbanos y asimilables del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2018-2023.*

Código 39100591012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Enviser Servicios Medioambientales, SA, para su personal adscrito al servicio de recogida, carga y transporte a vertedero de residuos sólidos urbanos y asimilables del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2018-2023, suscrito con fecha 27 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 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, 1 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RECOGIDA, CARGA Y TRANSPORTE A VERTEDERO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y ASIMILABLES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA (CANTABRIA) PARA LOS AÑOS 2018 A 2023

Disposición preliminar

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, el Delegado de Personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

**CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para Enviser Servicios Medioambientales S.A., en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana (Cantabria), y cuya actividad sea Recogida, Carga y Transporte a Vertedero de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, que la empresa tiene adjudicados por el referido Ayuntamiento.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 2.- Duración y vigencia

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, no obstante, y salvo aquellas condiciones a las cuales ha de estarse a lo contenido en ellas en sus propios términos y a las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2018. Su duración será de seis años, desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2023.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 3.- Denuncia

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 4.- Absorción y compensación

La Empresa respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual ó colectivamente con los trabajadores.

Artículo 5.- Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria para la interpretación del Convenio que estará compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y han firmado el mismo.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

La Comisión fija como domicilio a efectos de notificaciones, el domicilio de la empresa en Derio (Vizcaya). Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la Comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de los trabajadores en la comisión del escrito recibido.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La Comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 6.- Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 7.- Preaviso de cese en el trabajo.

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

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

Por parte de las empresas dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso

Artículo 8.- Subrogación de personal

En lo relativo a esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de Julio de 2013) vigente en cada momento.

CAPÍTULO III CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Jornada

Se establece una jornada 39 horas semanales de promedio en cómputo anual (1.780 horas al año).

Distribución: lunes a domingo a razón de 6,5 horas diarias.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo (descanso intermedio), siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Aquellos trabajadores que sean llamados a trabajar fin de semana completo, percibirán en concepto de plus de disponibilidad la cantidad de:

- 40 € cuando se trabaje sábado y domingo.

En aquellos casos en los que el trabajador preste servicios en domingo, la empresa podrá trasladar su descanso semanal de forma unilateral a otro día de la semana, cubriendo el servicio con el personal que estime oportuno.

La empresa podrá distribuir de forma irregular la jornada de trabajo conforme a lo previsto en el art. 34 del TRET que se encuentre vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial prestarán sus servicios profesionales de conformidad con la jornada parcial contratada respecto a un trabajador a tiempo completo comparable. En aplicación de lo dispuesto por el Art. 12.5.c del Estatuto de los trabajadores podrá establecerse con los trabajadores contratados a tiempo parcial un pacto de horas complementarias cuyo máximo no superará el 60% de las horas ordinarias contratadas. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato.

En busca de una mayor flexibilidad, durante el ejercicio de la presente disposición se atenderá a lo previsto en Art. 39 del TRET.

Artículo 10.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 26 días laborables, de lunes a sábado. La forma de disfrute será con carácter rotativo anual, de forma que al trabajador que un año le corresponda el disfrute en el mes de enero, al año siguiente le corresponderá en febrero; y así sucesivamente. En relación con lo anterior, la empresa elaborará anualmente un calendario a tal efecto, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.

No obstante, lo anterior, la empresa posibilitará que los trabajadores con la misma función profesional puedan solicitar a la misma por escrito y con al menos tres meses de antelación el intercambio de sus periodos de disfrute de vacaciones asignados, así como la opción de no disfrutar de los referidos 26 días de manera continuada. La empresa deberá responder por escrito al trabajador, aceptando o denegando su solicitud, en el plazo de diez días naturales desde la recepción de la misma. Si la empresa no resolviera en dicho plazo, se entenderán concedidas según lo propuesto por los trabajadores, siempre que no coincida más de un trabajador en el mismo puesto de trabajo o con idéntica función profesional.

Artículo 11.- Permisos retribuidos

Con carácter enunciativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

1. Tres días naturales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se aplicará a dos días naturales más.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

2. Tres días naturales, por intervención quirúrgica u hospitalización (incluido el alumbramiento con hospitalización) de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, hijos políticos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.

En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a dos días naturales más, cuando el trabajador se obligará a hacer un desplazamiento.

4. Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Quince días naturales por matrimonio.
6. Un día por matrimonio de padres e hijos.
7. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos.
8. Dos días laborales por traslado de vivienda.
9. El Trabajador dispondrá del tiempo necesario de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cántabro de Salud, para sí mismo, siempre debidamente justificada, este mismo tiempo le corresponderá al trabajador como acompañante necesario de su cónyuge, hijos, y padres en grado de consanguinidad.

En los demás casos no previstos en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuenta de sus vacaciones.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Para la acreditación del parentesco y a los efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas y asimiladas las parejas de hecho en las que el trabajador conviva extramatrimonialmente con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso. Estas situaciones de hecho deberán ser suficientemente acreditadas mediante inscripción en el Registro, si lo hubiese en el municipio del trabajador, o mediante acreditación suficiente aportada ante la Dirección de la empresa. Dado el plazo mínimo establecido, queda excluido el permiso por matrimonio, siendo de aplicación el resto de las licencias.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá como desplazamiento el que al efecto se produzca fuera de provincia en la que reside el trabajador.

El inicio del disfrute de todas las licencias recogidas en el presente artículo comenzará a contar desde el momento en el que se produce el hecho causante, con independencia de que sea día no laborable para el trabajador, a excepción de la licencia de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en cuyo caso, se atenderá a lo legalmente establecido en cada momento.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 12.- Retirada del permiso de conducir.

Al trabajador con función profesional de Oficial 1ª Conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado/suspendido el permiso de conducir temporalmente por resolución administrativa o judicial, (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria, dolo, alcoholemia, drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares), la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole mientras perdure el tiempo de dicha retirada/suspensión.

En cualquier caso, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 13.- Prestación del trabajo

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

El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, las normas convencionales de aplicación, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de informar y comunicar las posibles incidencias a la Empresa, reservándose la misma las medidas disciplinarias en supuestos de reincidencia de culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 14.- Promoción y ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas de concurso de méritos o pruebas de aptitud que, entre otros, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. Primará y será determinante el concurso de méritos y pruebas que se propongan con independencia de que la antigüedad del trabajador sea tomada en cuenta en los procesos de promoción y ascensos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 15.- Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas al trabajador, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Grupo profesional de mandos intermedios: el grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales:

- Encargado: A las órdenes de un Jefe de Servicios y/o un Encargado general, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y la disciplina.

Grupo profesional de operarios: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial 1º Conductor: En posesión del carné de conducir clase C o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Peón Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 16.- Retribuciones.

Serán las reflejadas en las Tablas Salariales Definitivas recogidas en el Anexo I del convenio.

Artículo 17.- Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

El salario base se establece mensual, en las cuantías recogidas en el Anexo I, y siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio.

Artículo 18. - Plus Tóxico - Penoso - Peligroso.

El personal operativo de la empresa que, por el especial cometido de su función en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe mensual que para cada función profesional se indica en el anexo de tablas salariales del presente Convenio. Este plus se abona en 12 mensualidades anuales.

Artículo 19.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica del 25 % sobre el salario base de la función profesional que corresponda recogido en el anexo I del convenio. Su devengo se producirá por día trabajado.

Artículo 20.- Antigüedad.

Todos los trabajadores fijos o con una antigüedad ininterrumpida en el servicio de un año, tendrán derecho al percibo de un Plus de Antigüedad consistente en quinquenios del 5% sobre el salario base recogido en el Anexo I del convenio, con un tope máximo del 40%.

Dicho plus se empezará a generar a partir de enero de 2010, con independencia de la fecha de antigüedad real en el servicio de cada trabajador (salvo en el caso de los trabajadores cuyo ingreso en el servicio se haya producido en fecha posterior a la mencionada de enero de 2010, los cuales comenzarán a generar dicho plus desde su fecha real de ingreso en el servicio).

Este plus se percibirá en las doce mensualidades, así como en las pagas extraordinarias de Julio y diciembre.

Artículo 21.- Trabajo en domingos y en festivos.

Dado el carácter de público del servicio que presta la empresa, así como las condiciones contractuales con Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana que obligan a la empresa a la prestación de servicios tanto los domingos como los festivos (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), será de obligado cumplimiento para todo el personal adscrito al servicio el trabajar estos días, tanto en domingos como en festivos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

En relación con lo anterior, la empresa elaborará anualmente un calendario con la distribución de todo el personal adscrito al servicio para la prestación de servicios durante dichos días (tanto domingos, como festivos), previa negociación con la representación legal de los trabajadores. Dicha distribución se realizará de forma que se procurará que el número de días de prestación de servicios tanto en domingos como en festivos por cada uno de los operarios sea equitativo. Este calendario deberá quedar elaborado en el plazo máximo del mes de diciembre del año inmediatamente anterior.

Se acuerda que la jornada diaria efectiva por la prestación de servicios en día domingo será de 5 horas. Por otro lado, se acuerda que la jornada diaria efectiva por la prestación de servicios en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, será de 5 horas.

Plus Domingo: Los trabajadores que presente servicios en domingo, salvo en aquellos casos en los que la empresa deba contratar trabajadores para prestar servicio en domingos, en cuyo caso, la prestación de estos servicios en relación al presente quedará retribuida dentro de su salario bruto anual ordinario establecido por tabla salarial, percibirán los siguientes importes:

Oficial 1ª/ Conductor y Peón Especialista:

2018: se acuerda un importe fijo de 30 € brutos por domingo trabajado.
2019: se acuerda mantener el precio fijado en 2018 de 30€ brutos por domingo trabajado.
2020: se acuerda un importe fijo de 45 € brutos por domingo trabajado.
2021: se acuerda mantener el precio fijado en 2020 de 45€ brutos por domingo trabajado.
2022: se acuerda un importe fijo de 60 € brutos por domingo trabajado.
2023: se acuerda mantener el precio fijado en 2022 de 60€ brutos por domingo trabajado.

La empresa dará preferencia a los trabajadores en plantilla para trabajar los domingos.

En caso de que con los trabajadores adscritos al ámbito personal y funcional del presente convenio colectivo no cubran el servicio en domingos, la empresa podrá recurrir a trabajadores que no se encuentren adscritos al centro de trabajo de Santa Cruz de Bezana o a la contratación temporal de trabajadores.

Plus festivo: los trabajadores que realicen su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, percibirán como compensación el importe reflejado a continuación para cada función profesional:

- Peón especialista: 40,50 €/día trabajado festivo.
- Oficial 1ª Conductor: 41,00 €/día trabajado festivo.

Este plus se abona por día trabajado festivo. Se excluye del percibo de este plus a aquellos trabajadores que expresamente hayan sido contratados para prestar servicios, entre otros días, en días festivos, no domingos.

Así mismo, los trabajadores que realicen su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, generarán un (1) día de libranza, cuya fecha de disfrute se fijará con la empresa en función de las necesidades del servicio.

Artículo 22.- Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante descanso equivalente retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no entrando estas horas compensadas en el cómputo para el límite máximo establecido en el artículo 35.2 del TRET.

El precio de la hora extraordinaria será el establecido a continuación para cada función profesional:

- Peón especialista: 11,83 €/hora extra normal; y 16,39 €/hora extra festiva.
- Oficial 1º: 12,69 €/hora extra normal; y 17,26 €/hora extra festiva.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador, asimismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, julio, diciembre.

Se abonarán en las fechas 30 de junio y 20 de diciembre. El devengo de las dos será semestral.

El importe de las mismas será el establecido en el Anexo I.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO V CONDICIONES SOCIALES

Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal.

Los trabajadores adscritos al servicio que prestando el mismo, causen baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T de la Seguridad Social, la empresa complementaria el pago delegado de dichas prestaciones reglamentarias en las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El cien por cien de su salario según Convenio, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de, julio y diciembre.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.

Del día 1 al 20 de baja, el 60 %; del día 21 al 30 de baja, el 75 %; del día 31 al 90 de baja, el 85 %; y del día 91 hasta los 18 meses de límite de baja, el cien por cien; del salario según convenio.

Si el trabajador no hubiera estado de baja en los 12 meses anteriores a la fecha de la Incapacidad Temporal, los porcentajes serían del 100 % desde el primer día hasta el límite de los 18 meses.

Si se produjera Hospitalización, se complementarían el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de julio, y diciembre.

Artículo 25.- Excedencias

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del TRET, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los Trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Realizar la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad ininterrumpida en el servicio.
3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años

Al acabar el periodo de excedencia, las Empresas estarán obligadas a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

Artículo 26.- Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del 75 % de la nómina mensual.

Artículo 27.- Indemnización por muerte o incapacidad en el trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad permanente total o absoluta cual quiera que sea su causa, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 40.000 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 6.000 euros.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 28.- Formación Continua.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

Artículo 29.- Ropa de trabajo

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

VERANO:

ENCARGADO: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos.

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorra.

INVIERNO:

ENCARGADO: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos. 1 gorro.

OFICIAL 1ª CONDUCTOR: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorro.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

**CAPÍTULO VI
SEGURIDAD Y SALUD**

Artículo 30.- Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), R.S.P. (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y Disposiciones de desarrollo, que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente, la protección de los trabajadores. En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

PREVENCIÓN.

El delegado de prevención, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.

Todos los vehículos irán provistos de: botiquín, agua potable, herramientas y extintor.

RECONOCIMIENTO MEDICO Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Con carácter obligatorio para la empresa, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al representante de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 31.- Representante legal de los trabajadores

Tendrá la consideración de representante legal de los trabajadores en el seno del centro de trabajo el delegado de personal.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas, los sindicatos podrán constituir su sección sindical a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/ 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El delegado de personal, dispondrá de 20 horas de crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones. Dicho crédito horario en ningún caso se generará durante el periodo de vacaciones anuales correspondiente a dicho representante unitario. Podrá acumularse con carácter trimestral, pero teniendo en consideración lo antes referido respecto al periodo vacacional.

Artículo 32.- Asamblea de trabajadores

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

Estas asambleas se celebrarán en locales de las empresas, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la dirección de la empresa.

Artículo 33.- Asesores sindicales

El representante legal de los trabajadores podrá solicitar la asistencia en la interlocución con la empresa de asesores en representación de la Central Sindical a la que se encuentre afiliado.

Artículo 34.- Tablón de anuncios

La empresa dispondrá para los trabajadores de su plantilla en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de Julio de 2013) vigente en cada momento.

Segunda.- Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta.- Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Quinta.- Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Sexta.- Revisión salarial:

Ambas partes acuerdan revisar para el año 2022, las tablas salariales vigentes en la actualidad incrementando sus conceptos salariales en un 0,5%, estas tablas salariales serán de aplicación sin efectos retroactivos una vez se haga efectivo el inicio de la nueva contrata administrativa tras la pertinente adjudicación y licitación.

Ambas partes acuerdan revisar para el año 2023, las tablas salariales correspondientes al año 2022 incrementando sus conceptos salariales en un 0,75%, estas tablas salariales serán de aplicación sin efectos retroactivos una vez se haga efectivo el inicio de la nueva contrata administrativa tras la pertinente adjudicación y licitación.

Una vez se haga efectivo el inicio de la nueva contrata administrativa tras la pertinente adjudicación y licitación, la representación empresarial y social, se reunirán a fin de confeccionar y aprobar las correspondientes tablas salariales conforme a lo previsto en la presente disposición.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022

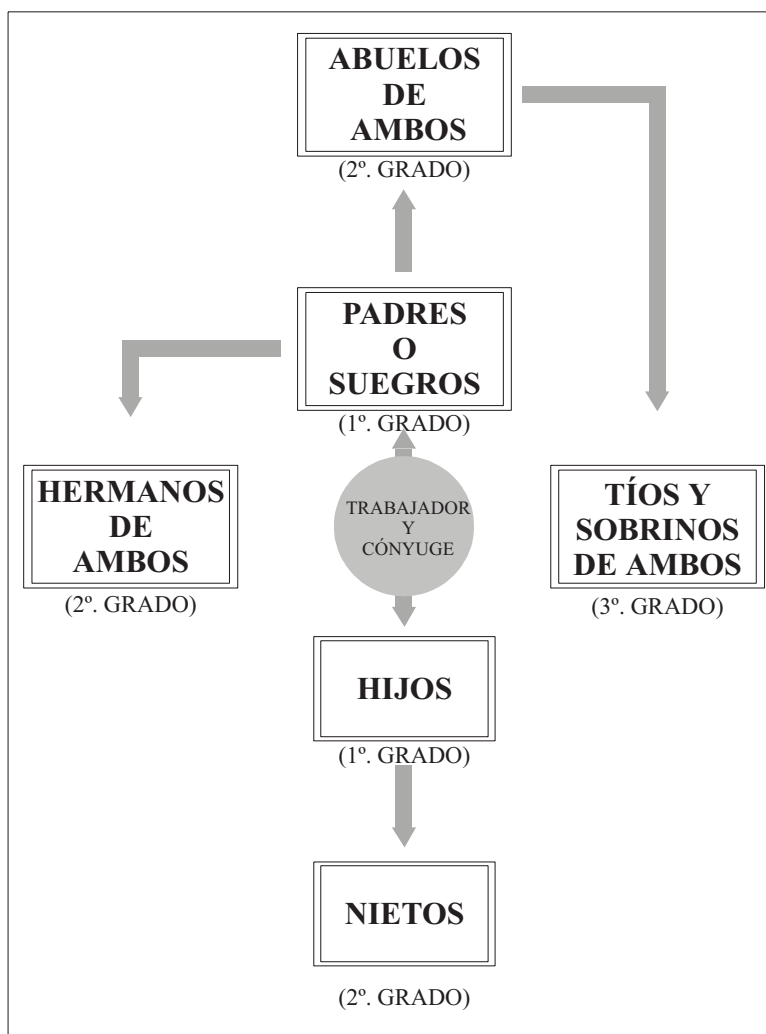
	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA
Salario Base	1.307,29 €	1.242,82 €
Plus Tóx.-Pen.-Pel.	183,02 €	173,99 €
Extra de Julio	1.357,74 €	1.288,56 €
Extra Diciembre	1.357,74 €	1.288,56 €

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7674 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, sobre las Tablas Salariales aplicables al año 2018.*

Código 39001205011982

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, con fecha 20 de julio de 2018, por el que se aprueban las tablas salariales aplicables al año 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 su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE GARAJES,
ESTACIONES DE LAVADO, ENGRASE Y APARCAMIENTOS DE CANTABRIA**

En Santander, a las 17 horas del día 20 de julio de 2018, se reúnen en la sede de la Unión General de Trabajadores, sita en la calle Rualasal, nº 8 de Santander, los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria que a continuación se relacionan:

Por UGT

Oscar Martín Cabello

Por CCOO

Cristina Hevia Garrido

Por ASESGA (Asociación Española de Aparcamientos y Garajes)

Baltasara Blanco Gutierrez

María Fernández Ruiz

Amparo Revuelta de Rojas

Las diferentes representaciones acuerdan y proceden a firmar las tablas salariales para el año 2018, con un incremento del 1,10% sobre las cantidades de 2017, según se recoge en el artículo 37 del convenio, anexándose las mismas a la presente acta.

Se delega el registro de este acuerdo en REGCON en la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria.

Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 17:45 h.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2018

		2018	
		Salario Base	Total Anual
		x 15	
		Euros €	Euros €
<u>NIVEL</u>	<u>GRUPO SOPORTE</u>		
III	Oficial Administrativo	1.014,75	15.221,25
IV	Auxiliar Administrativo	975,50	14.632,50
<u>GRUPO OPERATIVO</u>			
II	Encargado Aparcamiento	1.188,78	17.831,70
	Encargado Estación de Lavado	1.166,71	17.500,65
III	Taquillero **/ Agente Aparcam.	1.127,49	16.912,35
IV	Engrasador	1.041,69	15.625,35

** Categoría a extinguir

Tablas Salariales 2018: +1,10 % sobre las tablas salariales 2017.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7675 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, SL, de modificación de los artículos 16 y 17 sobre grupos y categorías profesionales.*

Código 39100442012016.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, SL, de fecha 11 de junio de 2018, para la modificación de los artículos 16 y 17 del mismo sobre grupos y categorías profesionales y definición de estas; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**ACTA ACUERDO MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 16 Y 17 DEL
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERRANO Y RICONDO**

Asisten:

- Por la empresa, Doña Ana M^a Rodríguez Ricondo con NIF 20.202.097-R en su calidad de Administradora de la Sociedad.
- Por la parte Social, Doña Nekane Ostolaza Martín con NIF 72.067.544-B en su calidad de único Delegado de Personal.

Siendo las 11:00 horas del día 11 de junio de 2018 en la sede de la empresa, como así se acordó en la reunión mantenida el pasado 30 de mayo de 2018, se reúnen el representante de la empresa con el representante de los trabajadores, al objeto de analizar la conveniencia de modificar el artículo 16 y 17 del vigente convenio colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S.L.; a fin de poder reajustar los grupos y categorías profesionales a la realidad existente.

Primero.- Se acuerda modificar los artículos 16 y 17 del convenio colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S.L., que pasarán a tener el siguiente contenido:

Artículo 16: Grupos y categorías Profesionales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales definiendo la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa distinguiendo entre personal integrante en los grupos: del departamento técnico, del departamento comercial, del personal de administración y del integrante en el grupo de los oficios varios. Además, los grupos profesionales tendrán en cuenta los conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, así como la complejidad como factores determinantes de la actividad del trabajador.

De esto modo, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Personal Departamento Técnico:

- *Responsable técnico*
- *Técnico experto*
- *Técnico oficial de 1^a*
- *Técnico oficial de 2^a*
- *Técnico ayudante*

Personal Departamento Comercial:

- *Responsable comercial*
- *Coordinador de fuerza interna*
- *Vendedor de fuerza interna*

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- *Coordinador Técnico Comercial*
- *Vendedor técnico comercial superior*
- *Vendedor técnico comercial*
- *Coordinador teleoperadores*
- *Teleoperador oficial*
- *Teleoperador Auxiliar*

Personal de Administración:

- *Oficial administrativo*
- *Técnico Administrativo*
- *Auxiliar administrativo*
- *Ayudante de oficina*

Personal de oficios varios

- *Personal de limpieza*
- *Personal de mantenimiento*

Artículo 17: *Definición de las categorías:*

Grupo del personal del Departamento Técnico:

Responsable Técnico: *Es aquel empleado que dispone de titulación mínima en formación profesional de grado superior o equivalente y que asume la responsabilidad de área técnica de la empresa, supervisando y ordenando el trabajo realizado por los técnicos, respondiendo de su gestión ante el órgano de Administración de la empresa.*

Técnico experto: *Es aquel empleado que dispone de titulación mínima en formación profesional o equivalente, dispone de las acreditaciones necesarias para la realización de trabajos en reparación y manipulación de calderas, instalaciones térmicas e instalaciones de gas, realizará de forma autónoma y con garantías el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones antes descritas, además coordinará equipo de Técnicos Oficiales y Ayudantes siendo plenamente responsable del trabajo realizado.*

Técnico Oficial 1: *Es aquel empleado que dispone de titulación mínima en formación profesional o equivalente, dispone de las acreditaciones necesarias para la realización de trabajos en reparación y manipulación de calderas, instalaciones térmicas e instalaciones de gas, realizará de forma autónoma y con garantías el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones antes descritas, bajo la supervisión del Técnico Experto.*

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Técnico Oficial 2: Es aquel empleado que dispone de las acreditaciones necesarias para la realización de trabajos en manipulación de calderas, instalaciones térmicas e instalaciones de gas, realizará de forma autónoma y con garantías el mantenimiento de las instalaciones antes descritas, bajo la supervisión del Técnico Experto.

Técnico Ayudante: Es aquel empleado que no dispone de titulación ni de habilitación, realizando trabajos de ayuda y colaboración bajo la supervisión del Técnico oficial y/o experto. Pueden hacer tareas también de entrega y recogida de piezas de almacén, así como la localización de clientes pendientes de realizar la revisión.

Grupo del personal del Departamento Comercial:

Responsable comercial: Es aquel empleado responsable del área comercial de la empresa, que se encarga de dirigir, organizar y coordinar al grupo de comerciales de la empresa, aportando soporte y asesoría a los trabajadores dedicados a la venta, llevando un control sobre las ventas que realizan éstos diariamente. Responde de su gestión ante el órgano de Administración de la empresa.

Coordinador de fuerza interna: Es aquel empleado que tiene experiencia comercial y se encarga de dirigir, organizar y coordinar el grupo de comerciales de calle que hacen las visitas a los domicilios de los posibles clientes. Todo ello con sujeción al objetivo de contactos.

Vendedor de fuerza interna: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes y organización del coordinador, realizando las labores comerciales mediante la visita de los potenciales clientes en sus domicilios, recogiendo los datos de los interesados que son puestos en conocimiento del coordinador al finalizar la jornada laboral.

Coordinador Técnico Comercial: Es aquel empleado que tiene experiencia comercial y se encarga de dirigir, organizar y coordinar el grupo de comerciales, llevando un control sobre las ventas realizadas por los vendedores que tiene a su cargo. Así mismo es el encargado de realizar y definir las campañas comerciales, métodos de venta y análisis de mercados.

Vendedor Técnico Comercial Superior: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes directas del coordinador Técnico Comercial y es el encargado de visitar mediante cita previa las zonas o clientes que ya han tenido contratados los servicios con la empresa o han mostrado su interés previo.

Vendedor Técnico Comercial: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes directas del coordinador Técnico Comercial, cuya función es apoyar y ayudar al Vendedor Técnico Comercial Superior en todas las tareas de gestión y ventas que le sean encomendadas hasta conseguir la capacidad y experiencia comercial para ser un vendedor técnico comercial superior.

Coordinador Teleoperadores: Es aquel empleado que asume la dirección, organización y coordinación del grupo de asistentes telefónicos. Llevando el control y seguimiento de las llamadas realizadas. Dependerá orgánicamente del Responsable Comercial.

Teleoperador Oficial: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes del Coordinador, realizando las tareas propias de su puesto como asistente telefónico realizando las llamadas supeditadas a las campañas promocionales y concertando las citas con los clientes con el fin de que pueda ir el personal comercial.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Teleoperador Auxiliar: Es aquel empleado sin experiencia, que desconoce los programas y protocolos de actuación del área técnica. Realiza las tareas propias del asistente telefónico siguiendo de manera muy tutelada los métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, emitiendo y recepcionando las llamadas.

Grupo del personal del Departamento de Administración:

Oficial Administrativo: Es aquel empleado que, con titulación específica y experiencia acreditada en el puesto, dependiendo orgánicamente de la Gerencia de la empresa, realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como mantener relación con proveedores, redacción de correspondencia, contratos, facturas, etc. También elabora estadísticas, gestión de informes y transcripción de libros de contabilidad.

Técnico Administrativo: Es aquel empleado que dispone de titulación específica o equivalente con su correspondiente habilitación, con experiencia acreditada en elaboración de informes, facturación, gestión de clientes y proveedores. Dependerá orgánicamente del Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo: Aquel empleado que dispone de titulación específica o equivalente con su correspondiente habilitación, y con conocimiento de los programas propios de oficina, que auxilia al técnico administrativo realizando trabajos sencillos de ayuda, colaborando y a las órdenes de los técnicos de administración.

Ayudante de Oficina: Es aquel empleado que auxilia al Departamento de Administración en los trabajos más sencillos de redacción, atención telefónica, grabación de datos y archivo. Servirá de apoyo a las categorías superiores del Departamento de Administración.

Grupo del personal de Oficios Varios:

Personal de limpieza: Es la persona encargada de la limpieza y desinfección de los locales y mobiliarios de la empresa

Personal de mantenimiento: Es la persona encargada del mantenimiento de los locales y mobiliarios de la empresa, incluidos los equipos informáticos.

Segundo.- Que se encomienda a Doña Ana Agudo, miembro de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, el registro y presentación ante la autoridad laboral, para su publicación en el BOC.

Sin tener mas puntos que tratar se levanta la sesión y en prueba de conformidad firman el presente documento en Santander a 11 de junio de 2018.

2018/7675

CVE-2018-7675

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7676 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Phone and Fun, SLU, para el periodo 2018-2022.*

Código 39100192012013

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Phone and Fun, SLU, para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, suscrito con fecha 14 de mayo de 2018, 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, 3 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONVENIO COLECTIVO DE PHONE AND FUN S.L.U.

1

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Sumario:

I. TÍTULO PRELIMINAR.

- Artículo 1. Objeto del convenio.
- Artículo 2. Ámbito personal, temporal y territorial.
- Artículo 3. Comisión paritaria.
- Artículo 4. Compensación y absorción.

II. TÍTULO SEGUNDO. INGRESO A LA COMPAÑÍA, GRUPOS PROFESIONALES Y ASCENSOS.

- Artículo 5. Ingreso a la compañía.
- Artículo 6. Período de prueba.
- Artículo 7. Clasificación de personal.
- Artículo 8. Ascensos.

III. TÍTULO TERCERO. MODALIDADES DE CONTRATO.

- Artículo 9. Contratación indefinida.
- Artículo 10. Contrato temporal de obra o servicio determinado.
- Artículo 11. Contrato a tiempo parcial, permanencia en la empresa. Preaviso.

IV. TÍTULO CUARTO. TIEMPO DE TRABAJO E.

- Artículo 12. Distribución de la jornada.
- Artículo 13. Horarios.
- Artículo 14. Descansos.
- Artículo 15. Vacaciones.
- Artículo 16. Permisos retribuidos.
- Artículo 17. Permisos no retribuidos.
- Artículo 18. Excedencias.
- Artículo 19. Lactancia.
- Artículo 20. Reducción de la jornada por motivos familiares.
- Artículo 21. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.

V. TÍTULO QUINTO. SISTEMA RETRIBUTIVO.

- Artículo 22. Salario.
- Artículo 23. Incrementos salariales.
- Artículo 24. Pluses de nocturnidad.
- Artículo 25. Complementos por festivos y domingos y por festivos especiales. Horas extraordinarias.
- Artículo 26. Movilidad.
- Artículo 27. Causa de extinción de la relación laboral.

VI. TÍTULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD.

- Artículo 28. Salud laboral.

VII. TÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN SANCIONADOR.

- Artículo 29. Principios generales.
- Artículo 30. Faltas leves.
- Artículo 31. Faltas graves.
- Artículo 32. Faltas muy graves.
- Artículo 33. Sanciones.

VIII. TÍTULO OCTAVO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Artículo 34. Igualdad de trato y oportunidades.

2

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 35. Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.

IX. TÍTULO NOVENO. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36. Tablón de anuncios.

Artículo 37. Derechos de información.

Artículo 38. Horas de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 39. Procedimiento electoral. Elección.

Artículo 40. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Derecho supletorio.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Convenio colectivo de Phone and Fun S.L.U
I. TÍTULO PRELIMINAR.

Artículo 1. Objeto del convenio.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Phone and Fun S.L.U. Estas condiciones han sido pactadas por la representación de los trabajadores, a través de su comité de empresa y la representación de la empresa y se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son globalmente más favorables que las mínimas legales que le corresponden al trabajador.

Artículo 2. Ámbito personal, temporal y territorial.

El presente convenio colectivo será aplicable a todos los trabajadores de la empresa Phone and Fun S.L.U (en adelante, también la Compañía) que prestan servicios en la Comunidad de Cantabria.

El ámbito territorial se limita específicamente a la Comunidad autónoma de Cantabria.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2018 y su duración se prolongará hasta el día 30 de junio de 2022. A partir de esta fecha se renovará automáticamente, por plazos de un año, si no media denuncia por ninguna de las partes firmantes tres meses antes de la expiración de la prórroga, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia se efectuará mediante comunicación fehaciente que cualquiera de las partes dirija a la otra.

Artículo 3. Comisión paritaria:

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria del convenio colectivo, integrada por dos representantes de la empresa los representantes de los trabajadores, pudiendo asistir a las reuniones asesores por ambas partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

La aplicación e interpretación del convenio colectivo.

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes y aquellas que la ley les atribuye.

El procedimiento para la adopción de acuerdos incluso de los previstos en el art. es el siguiente:

4

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 5 días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Una vez que se convoca la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la aplicación o interpretación del convenio dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución durante dicho plazo. El acuerdo deberá contar para su validez con el voto favorable de al menos tres de los miembros de la comisión.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse a los procedimientos previstos en el sistema no judicial de solución de conflictos vigente en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas o absorbidas por otras que estén establecidas o que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal, convencional o por decisión de los órganos jurisdiccionales, tanto si son abonadas en metálico como en especie. En el supuesto de que la empresa abone a determinados trabajadores salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo.

II. TÍTULO SEGUNDO.

INGRESO A LA COMPAÑÍA, GRUPOS PROFESIONALES Y ASCENSOS.

Artículo 5. Ingreso a la compañía.

Para la cobertura de vacantes o de nuevos puestos de trabajo se utilizarán los sistemas de libre designación o los procesos de selección que en cada caso establezca la dirección de la empresa, pudiendo cubrirse indistintamente con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

Artículo 6. Período de prueba.

El periodo de prueba que se aplicará a cada trabajador y que deberá pactarse expresamente en cada contrato será de seis meses para el personal técnico titulado, un mes para el personal teleoperador cualquiera que fuera su nivel, quince días para el personal no cualificado y dos meses para los restantes niveles.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las situaciones de incapacidad laboral y maternidad que pudieran afectar a las personas empleadas durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato laboral producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 7. Clasificación de personal.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

1. Grupo profesional I: Titulados, directivos y mandos intermedios.

Al grupo profesional I estará adscrito el personal que se halle en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o grado medio y que esté vinculado a la Compañía laboralmente en razón del título que posee y para la ejecución de las funciones específicas para las que dicho título le habilita, ocupando un puesto de trabajo señalado específicamente con esa categoría.

También estarán adscritos a este grupo profesional todos aquellos trabajadores contratados con carácter exclusivo y con responsabilidad directiva, bien sea de cuenta, departamento ó área funcional.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Jefe de departamento (nivel salarial 1): Es aquel trabajador que dirige uno o varios de los departamentos en que se articulan las áreas funcionales con competencias única y exclusivamente en su área de conocimiento y competencia técnica. Es el caso del responsable de call center.
- Director de cuenta/s (nivel salarial 1): Es aquel trabajador que se encarga de la gestión global, tanto de la relación con el cliente externo, como con el cliente interno, de la cuenta o cuentas asignadas.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Titulado superior: posgrado (nivel salarial 2): Todo el personal que vincule su contratación laboral dentro de la Compañía directamente por su cualificación técnica obtenida mediante la posesión de una titulación universitaria de posgrado, imprescindible para el desempeño de las funciones encomendadas, se encontrará encuadrado dentro de esta categoría.
- Titulado medio: grado (nivel salarial 3): Todo el personal que vincule su contratación laboral dentro de la empresa directamente por su cualificación técnica obtenida mediante la posesión de una titulación universitaria de grado, imprescindible para el desempeño de las funciones encomendadas, se encontrará encuadrado dentro de esta categoría.

2. Grupo profesional II: Gestión y producción.

Con carácter general, se considerará adscrito a este grupo profesional, todo aquel trabajador que ejecute y forme parte de la cadena productiva de la empresa, tanto de forma directa, como en la gestión de la misma.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Responsable site (nivel 1): Es aquel trabajador que se encarga de garantizar, controlar y gestionar los servicios integrados dentro del site (centro o centros asignados), mediante una adecuada asignación de recursos técnicos y humanos que garanticen la rentabilidad exigida por la compañía, actuando como interlocutor directo con el cliente y con el resto de áreas para trasladar las necesidades y objetivos de los proyectos.
- Responsable departamento (nivel 4): Es aquel trabajador que gestiona y ostenta la máxima responsabilidad técnica dentro de uno de los cuatro departamentos de staff a la producción: Planificación, formación, calidad y procesos y procedimientos.
- Gerente servicio senior (nivel 5): Es aquel trabajador que se encarga de controlar la producción de los servicios que gestiona, asegurando que se cumplan todos los objetivos, tanto a nivel externo, como a nivel interno y que lleva al menos dos años desempeñando dichas tareas previamente como gerente de servicio junior
- Gerente servicio Junior (nivel 6): Es aquel trabajador que se encarga de controlar la producción de los servicios que gestiona, asegurando que se cumplen todos los objetivos, tanto a nivel externo, como a nivel interno y que no tiene experiencia previa en el puesto de gerente de servicio.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Técnico calidad/formación/producción (nivel 7): Es aquel trabajador que se encarga de la ejecución técnica dentro de uno de los cuatro Departamentos de Staff a la producción, coordinando a su equipo de trabajo: Planificación, formación, calidad y procesos y procedimientos
- Team leader (nivel 7): Es aquel trabajador que se encarga de controlar la ejecución y eficacia del equipo de asesores telefónicos asignado, asegurando que se cumplen todos los parámetros a nivel de objetivos, y que acredita experiencia y conocimiento profundo de su especialidad.
- Team leader junior (nivel 8): Es aquel trabajador que se encarga de controlar la ejecución y eficacia del equipo de asesores telefónicos asignado, asegurando que se cumplen todos los parámetros a nivel de objetivos.
- Asesor telefónico comercial especialista (nivel 9): Es aquel trabajador que soluciona todas las incidencias planteadas a nivel técnico en materia de soporte y configuración de herramientas informáticas, tecnología o sistemas de información, aportando soluciones a medida al problema planteado y cumpliendo con los parámetros establecidos a nivel de calidad, protocolo y TMO, así como con el nivel de satisfacción del cliente final. Tiene formación completa en los productos comercializados por la empresa con una notable especialización en la consecución de objetivos de ventas, si se pretendieran.
- Asesor telefónico comercial senior (nivel 10): Es aquel trabajador que atiende llamadas de recepción y/o emisión realiza un tratamiento de los clientes potenciales con un carácter eminentemente comercial orientado a una consecución de venta y comercialización de un producto/servicio determinado, y que demuestra un nivel AVANZADO de conocimiento de los productos servicios, protocolos de venta, y estándar de calidad. Tiene capacidad comercial o de resolución de problemas según el puesto.
- Asesor telefónico comercial (nivel 11): Es aquel trabajador que en llamada de recepción y/o emisión realiza un tratamiento de los clientes potenciales con un carácter eminentemente comercial orientado a una consecución de venta y comercialización de un producto/servicio determinado, aplicando los argumentarios propuestos, optimizando los tiempos y cumpliendo el estándar de calidad y que no tiene una experiencia contrastada en el puesto
- Asesor telefónico comercial junior (nivel 12): Trabajador que en llamada de recepción o emisión realiza un tratamiento de clientes potenciales esencialmente comercial orientado a una consecución de venta y comercialización de productos o servicio determinado sin que le sea exigible un conocimiento profundo de los productos, servicios ofrecidos y de los protocolos de venta y standard de calidad, así como de experiencia

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

3. Grupo profesional III: Técnicos de oficina.

Con carácter general, se considerarán adscritos a este grupo profesional, todos aquellos trabajadores que ejecuten tareas de carácter administrativo dentro de la gestión de la empresa.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Técnico administrativo (nivel salarial 5): Es aquel trabajador que se encarga de organizar y gestionar los trabajos auxiliares de soporte administrativo y bajo cuya responsabilidad actúa el equipo de oficiales y auxiliares administrativos.
- Oficial administrativo (nivel salarial 6): Es aquel trabajador que se encarga de, bajo la supervisión directa de un técnico, operativizar los trabajos auxiliares de soporte administrativo y bajo cuya responsabilidad actúa el equipo de auxiliares administrativos.
- Auxiliar administrativo (nivel salarial 11): Es aquel trabajador que se encarga de dar un soporte a cualquiera de las áreas funcionales en materia auxiliar, bajo la supervisión directa de un oficial o un técnico administrativos.
- Telefonista-recepcionista (nivel salarial 9): Es aquel trabajador que se encarga del control de acceso de visitas a las instalaciones y de la recepción de mensajería, gestión de la centralita telefónica y tareas afines.

4. Grupo profesional IV: Técnicos de sistemas.

Con carácter general, se considerarán adscritos a este grupo profesional, todos aquellos trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico en el Área de Sistemas de Información y Desarrollo.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Analista y analista programador (nivel salarial 2): Es aquel trabajador que se encarga del diseño, dirección y coordinación de la puesta a punto y el mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar, así como programar con los lenguajes apropiados teniendo un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja.
- Técnico de sistemas A (nivel salarial 3): Es aquel trabajador que se encarga de la puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Técnico de sistemas B (nivel salarial 4): Es aquel trabajador que, sin una experiencia previa contrastada, se encarga de la puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar.
- Ayudante de sistemas (nivel salarial 6): Es aquel trabajador que se encarga del soporte técnico a usuarios de la red y resolución de incidencias en la operativa del trabajo de cualquier usuario.
- Programador senior (nivel salarial 4): Es aquel trabajador que tiene un amplio conocimiento de lenguajes de programación y que diseña aplicativos a medida de las necesidades de la operativa de producción.
- Programador junior (nivel salarial 5): Es aquel trabajador que teniendo un amplio conocimiento de lenguajes de programación, no tiene la experiencia para implementar dichos conocimientos.

5. Grupo profesional V: Subalternos y oficios varios.

Con carácter general, se considerarán adscritos a este grupo profesional, todos aquellos trabajadores que ejecuten tareas de carácter básico con necesidad de una supervisión directa.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Oficial oficios varios (nivel salarial 9): Es el trabajador que se encarga, con autonomía, de gestiones auxiliares que no implican un apoyo administrativo, ni técnico.
- Auxiliar oficios varios (nivel salarial 10): Es el trabajador que se encarga de gestiones auxiliares que no implican un apoyo administrativo, ni técnico.

En materia de movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Ascensos.

Los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, por lo que cualquier ascenso queda vinculado a la existencia de un puesto de trabajo vacante en la categoría que implicaría el ascenso.

10

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

III. TÍTULO TERCERO. MODALIDADES DE CONTRATO.

Artículo 9. Contratación indefinida.

La Compañía, antes de la expiración de la vigencia del presente convenio colectivo deberá contar con un número de trabajadores, en el ámbito de la Comunidad de Cantabria, vinculados a la misma mediante contratación indefinida que suponga, al menos, el 50 por 100 de la plantilla total en el ámbito territorial del presente Convenio.

Artículo 10. Contrato temporal de obra o servicio determinado.

Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact Center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra o servicio determinado, se extenderán por escrito, y tendrán, en principio, la misma duración que la campaña o servicio contratado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización de la campaña o servicio que se contrató, sin que en ningún caso puedan exceder de los 4 años con esta modalidad de obra o servicio determinado.

Se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil con la misma empresa de Contact Center que da origen a la campaña o servicio.

Podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que, por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de personas contratadas para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número personas contratadas para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

Esta nueva dimensión de la plantilla, basada en las causas anteriores, debe responder, en todo caso, a criterios reales, y, en base a los mismos, la adopción de tales medidas habrá de servir para que las extinciones que se hayan de producir permitan el mantenimiento y continuidad de dicho servicio por parte de la empresa de Contact Center.

11

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

A efectos de la determinación de las personas afectadas por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad en la misma.
- b) En el caso de igualdad en la antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta la experiencia en la campaña o servicio, entendiéndose como tal el tiempo de prestación de servicios efectivos en la misma. De persistir la igualdad, se atenderá a las cargas familiares.
- c) La representación legal de los trabajadores tendrá preferencia para conservar, en cualquier caso, el puesto de trabajo.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial. Permanencia en la empresa. Preaviso.

Se podrán concertar horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, en todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrán exceder de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Las horas complementarias se realizarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y se retribuirán como ordinarias hasta alcanzar el límite previsto en el párrafo anterior. Una vez superada la jornada anual pactada se pagarán como extraordinarias.

Los trabajadores reciben formación a cargo de la empresa, que asume todos los costes, y durante periodos de tiempo que se consideran de trabajo efectivo. Por esta razón y con el objeto de que la empresa recupere la inversión en formación realizada, los trabajadores se comprometen a permanecer en la empresa al menos dos años.

En los contratos de duración superior al año, ambas partes deberán preavisar su intención de extinción del contrato con un preaviso de quince días a la fecha de efectos.

Si el trabajador incumpliera este periodo mínimo de permanencia, se le descontará el coste proporcional de su formación respecto del periodo mínimo restante de permanencia. El incumplimiento de este deber dará derecho a la reducción o retribución proporcional del plazo no preavisado en la liquidación.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

IV. TÍTULO CUARTO. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 12. Distribución de la jornada.

La jornada anual tendrá será de 1764 horas distribuyéndose la misma de lunes a domingos, realizando cinco días de trabajo efectivo y dos días de descanso. El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Como distribución irregular de la jornada se establece un máximo del 25% de la jornada anual.

Artículo 13. Horarios.

La empresa fijará el horario de trabajo de cada empleado procurando que el mismo coincida dentro de la jornada diurna y procurando, especialmente en las jornadas inferiores a las ocho horas, que el mismo se verifique en horario continuo.

La empresa comunicará al trabajador su horario de trabajo con antelación suficiente y si necesitara cambiar dicho horario, deberá preavisarlo con una antelación mínima de un día.

Artículo 14. Descansos.

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo a lo largo de la jornada de diez minutos para jornadas de entre cuatro y seis horas, de veinte para jornadas entre seis y ocho horas y de treinta para jornadas de ocho o más horas.

El disfrute de este descanso será determinado por la empresa en función de las necesidades del servicio, pudiendo fijarse su disfrute de forma continuada o fraccionada.

En este sentido, los trabajadores que efectúan su trabajo frente a pantallas de visualización de datos lo disfrutarán de forma fraccionada con descansos mínimos de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo.

Artículo 15. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutaran de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

El período de vacaciones previsto en el apartado anterior podrá ser fraccionado por acuerdo entre la Compañía y el trabajador, estableciéndose un período mínimo continuado de al menos cinco días laborables.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las vacaciones deberán comenzar siempre en un día laborable para el trabajador, siendo el inicio de cada período de cinco días laborables el primer día de la semana de prestación de servicios del trabajador

Del período vacacional anteriormente citado, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, preferentemente de diez días laborables durante el período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre el 20 de junio y el 15 de septiembre.

No obstante, lo anterior, y a los efectos de cuadrar el total de veinticuatro días laborables de vacaciones, los trabajadores, de común acuerdo con la Compañía, podrán disfrutar de un máximo de cuatro días laborables sueltos al año.

En caso de que no exista acuerdo entre trabajador y empresa para fijar el período de disfrute de las mismas, la empresa fijará el período de disfrute de 12 días y el trabajador de los otros 12, siempre que el período fijado por el trabajador no altere el funcionamiento del servicio al que esté adscrito ni supere el cupo previsto por la empresa.

Si se causara baja voluntaria por parte del trabajador habiendo disfrutado de más vacaciones de las efectivamente devengadas, se descontará dicho importe, de forma proporcional de la liquidación finalmente abonada al trabajador.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- c) Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.
- d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas.
- e) Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el apartado e) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.
- g) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido

14

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona afectada recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hija, hermana o hermano, en la fecha de celebración del evento.

En todo caso, los permisos retribuidos regulados en los apartados anteriores han de ser disfrutados de forma continuada.

2. El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a dichos familiares a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 18. Excedencias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Phone and Fun SLU generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación

15

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 19. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular en un periodo continuado de quince días naturales. El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 20. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la Compañía generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 21. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.

La concreción horaria y el período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, previstos en los anteriores artículos, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria, sin perjuicio de la imposibilidad de cumplimiento de dicho horario si ya fuese disfrutado por otro trabajador del mismo equipo en las mismas circunstancias, en cuyo caso la empresa podrá negar el horario solicitado, ofreciendo otro que compatibilice el disfrute de la reducción horaria con la prestación de los servicios que precisa la empresa.

V. TÍTULO QUINTO. SISTEMA RETRIBUTIVO.

Artículo 22. Salario.

El régimen retributivo pactado en el presente convenio colectivo queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario base.
- Dos pagas extraordinarias, que podrán estar prorrateadas en doce meses y cuya cuantía será igual que el salario base mensual correspondiente.
- Plus de nocturnidad, en su caso.
- Complemento de festivos y domingos, en su caso.
- Complemento de festivos especiales.

Para el año 2018, y con efectos a partir de la aprobación del convenio (1 de julio de 2018), los salarios correspondientes a cada nivel salarial se precisan en la tabla salarial anexa. Estos salarios podrán modificar los salarios que los trabajadores venían devengando como consecuencia del convenio que era de aplicación hasta la vigencia del presente convenio, asumiendo los trabajadores tanto la mejora como la baja en sus retribuciones que implique este nuevo convenio.

Artículo 23. Incrementos salariales.

Con efectos del 1 de enero de 2019, los salarios recogidos en la tabla anexa se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC del año 2018 + 0,5%.

Para el año 2020 y posteriores se procederá de la misma forma, aplicándose el IPC del año anterior + 0,5%.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 24. Pluses de nocturnidad.

El personal que en su jornada habitual trabaje entre las 22,00 y las 06,00 horas percibirá una cantidad como plus de nocturnidad equivalente al 20 por 100 del valor de la hora ordinaria en función de las horas realizadas durante esta franja horaria.

Artículo 25. Complementos por festivos y domingos y por festivos especiales. Horas extraordinarias.

1. El trabajador que preste sus servicios en cualquiera de los catorce días festivos anuales será compensado con un día libre retribuido y percibirá un recargo del 25 por 100 del valor de la retribución ordinaria.
2. El trabajador que preste sus servicios en domingo, percibirá como compensación un recargo del 20 por 100 sobre la retribución ordinaria.
3. Tendrán consideración de festivos especiales, los siguientes días:

- El día 25 de diciembre.
- El día 1 de enero.
- El día 6 de enero.

Dichos días se complementarán con un recargo del 50 por 100 del valor de la retribución ordinaria, con independencia de la compensación de un día libre retribuido.

También tendrán la consideración de festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre a partir de las veinte horas, complementándose con los recargos establecidos en el párrafo anterior.

4. No se podrán acumular los recargos de festivo especial, festivo y domingos, y en caso de coincidir, prevalecerá el recargo de importe superior.

5. Horas extraordinarias. Si bien las partes firmantes de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, para el caso de que estas pudieran realizarse se establece que las mismas serán compensadas, con carácter general, con descansos.

No obstante, y si la realización de dichas horas extraordinarias tuviera que abonarse, el valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar al precio hora ordinaria un 20 por 100 adicional.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 26. Movilidad.

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la dirección de la empresa para cambiar, por necesidades técnicas, organizativas, productivas o por necesidades de los servicios contratados, a un trabajador del puesto de trabajo que venía desempeñando dentro de su grupo profesional o entre grupos profesionales con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se le encomienden, previa formación o adaptación, si fuese necesario.

En todo caso la movilidad funcional y la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa le comunicará a los trabajadores las razones que motivan el cambio de puesto, tareas o funciones, así como la formación o adaptación que se precisa para el desempeño de las mismas con una antelación de, al menos, 7 días, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

La negativa de los trabajadores a dicho cambio, o a realizar cualquier tarea necesaria para el mismo, como la formación o capacitación, será motivo de rescisión de contrato, con la indemnización que establece la legislación vigente.

Traslados: La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por necesidades y/o vacantes de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá trasladar, con carácter permanente, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal trasladado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el traslado al centro de trabajo de destino exige cambio del domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos originados por la mudanza de acuerdo con lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Desplazamientos: La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar, con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el desplazamiento al centro de trabajo de destino exige pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirán las dietas que procedan. En caso de que no fuera necesario pernoctar, se percibirán las dietas que correspondan por

19

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

desayuno, comida o cena, a no ser que la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la de residencia del trabajador, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

Artículo 27. Causa de extinción de la relación laboral.

Expresamente se considerará como disminución voluntaria y continuada en el rendimiento la no consecución al menos, del 70% de la productividad media obtenida por su grupo de trabajo en el mismo periodo semanal y mismas condiciones y que esta pérdida de productividad se prolongue durante dos semanas consecutivas o tres alternas.

A estos efectos, todos los trabajadores que formen los equipos de ventas recibirán noticia general de los objetivos semanales previstos en cada campaña y aquellos que no alcancen la productividad media recibirán notificación individualizada de la productividad media alcanzada por su equipo y de sus propios resultados.

Si el rendimiento del trabajador fuera inferior al 50% de la productividad media referida en el párrafo primero, durante tres semanas consecutivas o cuatro en un periodo de seis, las partes convienen en que dicho incumplimiento provocará la extinción de la relación laboral.

VI. TÍTULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 28. Salud laboral.

Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Contact Center,

El Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y

El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo

2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

En cumplimiento de ello se promoverán, elecciones a Delegados de Prevención y, en los mismos términos, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme a las pautas que se indican en este capítulo.

VII. TÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN SANCIONADOR.

Artículo 29. Principios generales.

Las normas contenidas en el presente título persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Será facultad de la Compañía el ejercicio del poder disciplinario, atendiendo a graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 30. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros o compañeras de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros y compañeras, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Artículo 31. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. El cometer más de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

Cuando se tuviera que relevar a un compañero o compañera bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, compañeras, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros y compañeras de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero o compañera al fichar o firmar, sancionándose tanto a quien ficha como a quien ha suplantado.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

22

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

8. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.

10. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. La reincidencia en Comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de Incapacidad Temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros o compañeras de trabajo o terceros.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

23

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

13. Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual o por razón de sexo cualquier comportamiento desarrollado en el ámbito de la empresa, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

14. El abuso de autoridad.

15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

Artículo 33. Sanciones.

Serán sancionables:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
- b) Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

24

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves; y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

VIII. TÍTULO OCTAVO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Artículo 34. Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas las personas por razones de discapacidades psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 35. Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.

1. Las relaciones laborales en la empresa deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.
2. La empresa implementará el plan de igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, remitiéndose ambas partes al contenido del mismo respecto de esta materia.

IX. TÍTULO NOVENO. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36. Tablón de anuncios.

La Compañía pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita exponer propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 37. Derechos de información.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a toda la información cuyo conocimiento les está reconocido en la legislación reguladora de su función.

Artículo 38. Horas de los representantes legales de los trabajadores.

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de todos los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Artículo 39. Procedimiento electoral. Elección.

Dadas las especiales características de la actividad empresarial, el ámbito para la celebración de elecciones sindicales será el provincial.

Artículo 40. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan como método para solventar las diferencias que pudieran surgir las siguientes que se exponen a continuación por orden de prioridad, siendo preceptivo el agotamiento de cada una de las fases para poder acudir a la siguiente:

1. Acudir a la Comisión Negociadora del convenio colectivo.
2. Someter las diferencias a mediación ante el Orecla a petición de cualquiera de las partes.
3. En defecto de las dos anteriores y fracasadas las mismas, ambas partes acuerdan el sometimiento a un arbitraje obligatorio, siendo el árbitro encargado de resolver el designado por ambas de mutuo acuerdo.
4. Si fuera imposible esta última opción por falta del consenso sobre el árbitro cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica o en su defecto, a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

26

CVE-2018-7676

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 41. Derecho supletorio

En todo lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria.

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES 2018*

NIVELES	SALARIO BRUTO ANUAL
NIVEL 1	27.938,48
NIVEL 2	24.089,18
NIVEL 3	20.239,88
NIVEL 4	17.832,33
NIVEL 5	14.936,63
NIVEL 6	14.521,11
NIVEL 7	13.796,78
NIVEL 8	13.313,90
NIVEL 9	12.589,58
NIVEL 10	12.313,64
NIVEL 11	12.037,69
NIVEL 12	11.948,02

*Fecha de efectos 1 de julio de 2018.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7677 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aon Mobile, S.L.U., para el periodo 2018-2022.*

Código 39100202012013

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aon Mobile, S. L.U., para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, suscrito con fecha 14 de mayo de 2018, 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, 3 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONVENIO COLECTIVO DE AON MOBILE S.L.U.

Sumario:

o I. TÍTULO PRELIMINAR.

- Artículo 1. Objeto del convenio.
- Artículo 2. Ámbito personal, temporal y territorial.
- Artículo 3. Comisión paritaria.
- Artículo 4. Compensación y absorción.

o II. TÍTULO SEGUNDO. INGRESO A LA COMPAÑÍA, GRUPOS PROFESIONALES Y ASCENSOS.

- Artículo 5. Ingreso a la compañía.
- Artículo 6. Período de prueba.
- Artículo 7. Clasificación de personal.
- Artículo 8. Ascensos.

o III. TÍTULO TERCERO. MODALIDADES DE CONTRATO.

- Artículo 9. Contratación indefinida.
- Artículo 10. Contrato temporal de obra o servicio determinado.
- Artículo 11. Contrato a tiempo parcial, permanencia en la empresa. Preaviso.

o IV. TÍTULO CUARTO. TIEMPO DE TRABAJO E.

- Artículo 12. Distribución de la jornada.
- Artículo 13. Horarios.
- Artículo 14. Descansos.
- Artículo 15. Vacaciones.
- Artículo 16. Permisos retribuidos.
- Artículo 17. Permisos no retribuidos.
- Artículo 18. Excedencias.
- Artículo 19. Lactancia.
- Artículo 20. Reducción de la jornada por motivos familiares.
- Artículo 21. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.

o V. TÍTULO QUINTO. SISTEMA RETRIBUTIVO.

- Artículo 22. Salario.
- Artículo 23. Incrementos salariales.
- Artículo 24. Pluses de nocturnidad.
- Artículo 25. Complementos por festivos y domingos y por festivos especiales. Horas extraordinarias.
- Artículo 26. Movilidad.
- Artículo 27. Causa de extinción de la relación laboral.

o VI. TÍTULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD.

- Artículo 28. Salud laboral.

o VII. TÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN SANCIONADOR.

- Artículo 29. Principios generales.
- Artículo 30. Faltas leves.
- Artículo 31. Faltas graves.
- Artículo 32. Faltas muy graves.
- Artículo 33. Sanciones.

o VIII. TÍTULO OCTAVO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Artículo 34. Igualdad de trato y oportunidades.
- Artículo 35. Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

o IX. TÍTULO NOVENO. DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 36. Tablón de anuncios.
- Artículo 37. Derechos de información.
- Artículo 38. Horas de los representantes legales de los trabajadores.
- Artículo 39. Procedimiento electoral. Elección.
- Artículo 40. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 41. Derecho supletorio.

Convenio Colectivo de Aon Mobile, S.L.U

I. TÍTULO PRELIMINAR.

Artículo 1. Objeto del convenio.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Aon Mobile S.L.U. Estas condiciones han sido pactadas por la representación de los trabajadores, a través de su comité de empresa y la representación de la empresa y se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son globalmente más favorables que las mínimas legales que le corresponden al trabajador.

Artículo 2. Ámbito personal, temporal y territorial.

El presente convenio colectivo será aplicable a todos los trabajadores de la empresa Aon Mobile S.L.U (en adelante, también la Compañía) que prestan servicios en la Comunidad de Cantabria.

El ámbito territorial se limita específicamente a la Comunidad autónoma de Cantabria.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2018 y su duración se prolongará hasta el día 30 de junio de 2022. A partir de esta fecha se renovará automáticamente, por plazos de un año, si no media denuncia por ninguna de las partes firmantes tres meses antes de la expiración de la prórroga, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia se efectuará mediante comunicación fehaciente que cualquiera de las partes dirija a la otra.

Artículo 3. Comisión paritaria:

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria del convenio colectivo, integrada por dos representantes de la empresa los representantes de los trabajadores, pudiendo asistir a las reuniones asesores por ambas partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

La aplicación e interpretación del convenio colectivo.

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes y aquellas que la ley les atribuye.

El procedimiento para la adopción de acuerdos incluso de los previstos en el art. es el siguiente:

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 5 días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Una vez que se convoca la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la aplicación o interpretación del convenio dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución. durante dicho plazo. El acuerdo deberá contar para su validez con el voto favorable de al menos tres de los miembros de la comisión.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse a los procedimientos previstos en el sistema no judicial de solución de conflictos vigente en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas o absorbidas por otras que estén establecidas o que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal, convencional o por decisión de los órganos jurisdiccionales, tanto si son abonadas en metálico como en especie. En el supuesto de que la empresa abone a determinados trabajadores salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo.

II. TÍTULO SEGUNDO INGRESO A LA COMPAÑÍA, GRUPOS PROFESIONALES Y ASCENSOS

Artículo 5. Ingreso a la compañía.

Para la cobertura de vacantes o de nuevos puestos de trabajo se utilizarán los sistemas de libre designación o los procesos de selección que en cada caso establezca la dirección de la empresa, pudiendo cubrirse indistintamente con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

Artículo 6. Período de prueba.

El periodo de prueba que se aplicará a cada trabajador y que deberá pactarse expresamente en cada contrato será de seis meses para el personal técnico titulado, un mes para el personal teleoperador cualquiera que fuera su nivel, quince días para el personal no cualificado y dos meses para los restantes niveles.

Las situaciones de incapacidad laboral y maternidad que pudieran afectar a las personas empleadas durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato laboral producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 7. Clasificación de personal.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

1. Grupo profesional I: Titulados, directivos y mandos intermedios.

Al grupo profesional I estará adscrito el personal que se halle en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o grado medio y que esté vinculado a la Compañía laboralmente en razón del título que posee y para la ejecución de las funciones específicas para las que dicho título le habilita, ocupando un puesto de trabajo señalado específicamente con esa categoría.

También estarán adscritos a este grupo profesional todos aquellos trabajadores contratados con carácter exclusivo y con responsabilidad directiva, bien sea de cuenta, departamento ó área funcional.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Jefe de departamento (nivel salarial 1): Es aquel trabajador que dirige uno o varios de los departamentos en que se articulan las áreas funcionales con competencias única y exclusivamente en su área de conocimiento y competencia técnica. Es el caso del responsable de call center.
- Director de cuenta/s (nivel salarial 1): Es aquel trabajador que se encarga de la gestión global, tanto de la relación con el cliente externo, como con el cliente interno, de la cuenta o cuentas asignadas.
- Titulado superior: posgrado (nivel salarial 2): Todo el personal que vincule su contratación laboral dentro de la Compañía directamente por su cualificación técnica obtenida mediante la posesión de una titulación universitaria de posgrado, imprescindible para el desempeño de las funciones encomendadas, se encontrará encuadrado dentro de esta categoría.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Titulado medio: grado (nivel salarial 3): Todo el personal que vincule su contratación laboral dentro de la empresa directamente por su cualificación técnica obtenida mediante la posesión de una titulación universitaria de grado, imprescindible para el desempeño de las funciones encomendadas, se encontrará encuadrado dentro de esta categoría.

2. Grupo profesional II: Gestión y producción.

Con carácter general, se considerará adscrito a este grupo profesional, todo aquel trabajador que ejecute y forme parte de la cadena productiva de la empresa, tanto de forma directa, como en la gestión de la misma.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Responsable site: (nivel 1) Es aquel trabajador que se encarga de garantizar, controlar y gestionar los servicios integrados dentro del site (centro o centros asignados), mediante una adecuada asignación de recursos técnicos y humanos que garanticen la rentabilidad exigida por la compañía, actuando como interlocutor directo con el cliente y con el resto de áreas para trasladar las necesidades y objetivos de los proyectos.
- Responsable departamento: (nivel 4) Es aquel trabajador que gestiona y ostenta la máxima responsabilidad técnica dentro de uno de los cuatro departamentos de staff a la producción: Planificación, formación, calidad y procesos y procedimientos.
- Gerente servicio senior: (nivel 5) Es aquel trabajador que se encarga de controlar la producción de los servicios que gestiona, asegurando que se cumplan todos los objetivos, tanto a nivel externo, como a nivel interno y que lleva al menos dos años desempeñando dichas tareas previamente como gerente de servicio junior
- Gerente servicio Junior: (nivel 6) Es aquel trabajador que se encarga de controlar la producción de los servicios que gestiona, asegurando que se cumplen todos los objetivos, tanto a nivel externo, como a nivel interno y que no tiene experiencia previa en el puesto de gerente de servicio.
- Técnico calidad/formación/producción: (nivel 7) Es aquel trabajador que se encarga de la ejecución técnica dentro de uno de los cuatro Departamentos de Staff a la producción, coordinando a su equipo de trabajo: Planificación, formación, calidad y procesos y procedimientos
- Team leader: (nivel 7) Es aquel trabajador que se encarga de controlar la ejecución y eficacia del equipo de asesores telefónicos asignado, asegurando que se cumplen todos los parámetros a nivel de objetivos, y que acredita experiencia y conocimiento profundo de su especialidad.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Team leader junior: (nivel 8) Es aquel trabajador que se encarga de controlar la ejecución y eficacia del equipo de asesores telefónicos asignado, asegurando que se cumplen todos los parámetros a nivel de objetivos.
- Asesor telefónico comercial especialista: (nivel 9) Es aquel trabajador que soluciona todas las incidencias planteadas a nivel técnico en materia de soporte y configuración de herramientas informáticas, tecnología o sistemas de información, aportando soluciones a medida al problema planteado y cumpliendo con los parámetros establecidos a nivel de calidad, protocolo y TMO, así como con el nivel de satisfacción del cliente final. Tiene formación completa en los productos comercializados por la empresa con una notable especialización en la consecución de objetivos de ventas, si se pretendieran.
- Asesor telefónico comercial senior: (nivel 10): Es aquel trabajador que atiende llamadas de recepción y/o emisión realiza un tratamiento de los clientes potenciales con un carácter eminentemente comercial orientado a una consecución de venta y comercialización de un producto/servicio determinado, y que demuestra un nivel AVANZADO de conocimiento de los productos servicios, protocolos de venta, y standar de calidad. Tiene capacidad comercial o de resolución de problemas según el puesto.
- Asesor telefónico comercial: (nivel 11) Es aquel trabajador que en llamada de recepción y/o emisión realiza un tratamiento de los clientes potenciales con un carácter eminentemente comercial orientado a una consecución de venta y comercialización de un producto/servicio determinado, aplicando los argumentarios propuestos , optimizando los tiempos y cumpliendo el standar de calidad y que no tiene una experiencia contrastada en el puesto
- Asesor telefónico comercial junior: (nivel 12) Trabajador que en llamada de recepción o emisión realiza un tratamiento de clientes potenciales esencialmente comercial orientado a una consecución de venta y comercialización de productos o servicio determinado sin que le sea exigible un conocimiento profundo de los productos, servicios ofrecidos y de los protocolos de venta y standard de calidad, así como de experiencia

3. Grupo profesional III: Técnicos de oficina.

Con carácter general, se considerarán adscritos a este grupo profesional, todos aquellos trabajadores que ejecuten tareas de carácter administrativo dentro de la gestión de la empresa.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Técnico administrativo (nivel salarial 5): Es aquel trabajador que se encarga de organizar y gestionar los trabajos auxiliares de soporte administrativo y bajo cuya responsabilidad actúa el equipo de oficiales y auxiliares administrativos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Oficial administrativo (nivel salarial 6): Es aquel trabajador que se encarga de, bajo la supervisión directa de un técnico, operativizar los trabajos auxiliares de soporte administrativo y bajo cuya responsabilidad actúa el equipo de auxiliares administrativos.
- Auxiliar administrativo (nivel salarial 11): Es aquel trabajador que se encarga de dar un soporte a cualquiera de las áreas funcionales en materia auxiliar, bajo la supervisión directa de un oficial o un técnico administrativos.
- Telefonista-recepcionista (nivel salarial 9): Es aquel trabajador que se encarga del control de acceso de visitas a las instalaciones y de la recepción de mensajería, gestión de la centralita telefónica y tareas afines.

4. Grupo profesional IV: Técnicos de sistemas.

Con carácter general, se considerarán adscritos a este grupo profesional, todos aquellos trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico en el Área de Sistemas de Información y Desarrollo.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Analista y analista programador (nivel salarial 2): Es aquel trabajador que se encarga del diseño, dirección y coordinación de la puesta a punto y el mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar, así como programar con los lenguajes apropiados teniendo un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja.
- Técnico de sistemas A (nivel salarial 3): Es aquel trabajador que se encarga de la puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar.
- Técnico de sistemas B (nivel salarial 4): Es aquel trabajador que, sin una experiencia previa contrastada, se encarga de la puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar.
- Ayudante de sistemas (nivel salarial 6): Es aquel trabajador que se encarga del soporte técnico a usuarios de la red y resolución de incidencias en la operativa del trabajo de cualquier usuario.
- Programador senior (nivel salarial 4): Es aquel trabajador que tiene un amplio conocimiento de lenguajes de programación y que diseña aplicativos a medida de las necesidades de la operativa de producción.
- Programador junior (nivel salarial 5): Es aquel trabajador que teniendo un amplio conocimiento de lenguajes de programación, no tiene la experiencia para implementar dichos conocimientos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

5. Grupo profesional V: Subalternos y oficios varios.

Con carácter general, se considerarán adscritos a este grupo profesional, todos aquellos trabajadores que ejecuten tareas de carácter básico con necesidad de una supervisión directa.

Dentro del presente grupo profesional, los trabajadores podrán pertenecer a las siguientes categorías:

- Oficial oficios varios (nivel salarial 9): Es el trabajador que se encarga, con autonomía, de gestiones auxiliares que no implican un apoyo administrativo, ni técnico.
- Auxiliar oficios varios (nivel salarial 10): Es el trabajador que se encarga de gestiones auxiliares que no implican un apoyo administrativo, ni técnico.

En materia de movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Ascensos.

Los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, por lo que cualquier ascenso queda vinculado a la existencia de un puesto de trabajo vacante en la categoría que implicaría el ascenso.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

III. TÍTULO TERCERO. MODALIDADES DE CONTRATO

Artículo 9. Contratación indefinida.

La Compañía, antes de la expiración de la vigencia del presente convenio colectivo deberá contar con un número de trabajadores, en el ámbito de la Comunidad de Cantabria, vinculados a la misma mediante contratación indefinida que suponga, al menos, el 50 por 100 de la plantilla total en el ámbito territorial del presente convenio.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 10. Contrato temporal de obra o servicio determinado.

Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact Center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra o servicio determinado, se extenderán por escrito, y tendrán, en principio, la misma duración que la campaña o servicio contratado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización de la campaña o servicio que se contrató, sin que en ningún caso puedan exceder de los 4 años con esta modalidad de obra o servicio determinado.

Se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil con la misma empresa de Contact Center que da origen a la campaña o servicio.

Podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de personas contratadas para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número personas contratadas para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

Esta nueva dimensión de la plantilla, basada en las causas anteriores, debe responder, en todo caso, a criterios reales, y, en base a los mismos, la adopción de tales medidas habrá de servir para que las extinciones que se hayan de producir permitan el mantenimiento y continuidad de dicho servicio por parte de la empresa de Contact Center.

A efectos de la determinación de las personas afectadas por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad en la misma.
- b) En el caso de igualdad en la antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta la experiencia en la campaña o servicio, entendiéndose como tal el tiempo de prestación de servicios efectivos en la misma. De persistir la igualdad, se atenderá a las cargas familiares.
- c) La representación legal de los trabajadores tendrá preferencia para conservar, en cualquier caso, el puesto de trabajo.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial. Permanencia en la empresa. Preaviso.

Se podrán concertar horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, en todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrán exceder de la jornada anual pactada en el presente convenio.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las horas complementarias se realizarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y se retribuirán como ordinarias hasta alcanzar el límite previsto en el párrafo anterior. Una vez superada la jornada anual pactada se pagarán como extraordinarias.

Los trabajadores reciben formación a cargo de la empresa, que asume todos los costes, y durante periodos de tiempo que se consideran de trabajo efectivo. Por esta razón y con el objeto de que la empresa recupere la inversión en formación realizada, los trabajadores se comprometen a permanecer en la empresa al menos dos años.

En los contratos de duración superior al año, ambas partes deberán preavisar su intención de extinción del contrato con un preaviso de quince días a la fecha de efectos.

Si el trabajador incumpliera este periodo mínimo de permanencia, se le descontará el coste proporcional de su formación respecto del periodo mínimo restante de permanencia. El Incumplimiento de este deber dará derecho a la reducción o retribución proporcional del plazo no preavisado en la liquidación.

IV. TÍTULO CUARTO. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 12. Distribución de la jornada.

La jornada anual tendrá será de 1764 horas distribuyéndose la misma de lunes a domingos, realizando cinco días de trabajo efectivo y dos días de descanso. El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Como distribución irregular de la jornada se establece un máximo del 25% de la jornada anual.

Artículo 13. Horarios.

La empresa fijará el horario de trabajo de cada empleado procurando que el mismo coincida dentro de la jornada diurna y procurando, especialmente en las jornadas inferiores a las ocho horas, que el mismo se verifique en horario continuo.

La empresa comunicará al trabajador su horario de trabajo con antelación suficiente y si necesitara cambiar dicho horario, deberá preavisarlo con una antelación mínima de un día.

Artículo 14. Descansos.

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo a lo largo de la jornada de diez minutos para jornadas de entre cuatro y seis horas, de veinte para jornadas entre seis y ocho horas y de treinta para jornadas de ocho o más horas.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

El disfrute de este descanso será determinado por la empresa en función de las necesidades del servicio, pudiendo fijarse su disfrute de forma continuada o fraccionada.

En este sentido, los trabajadores que efectúan su trabajo frente a pantallas de visualización de datos lo disfrutarán de forma fraccionada con descansos mínimos de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo.

Artículo 15. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutaran de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

El periodo de vacaciones previsto en el apartado anterior podrá ser fraccionado por acuerdo entre la Compañía y el trabajador, estableciéndose un periodo mínimo continuado de al menos cinco días laborables.

Las vacaciones deberán comenzar siempre en un día laborable para el trabajador, siendo el inicio de cada período de cinco días laborables el primer día de la semana de prestación de servicios del trabajador

Del período vacacional anteriormente citado, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, preferentemente de diez días laborables durante el período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre el 20 de junio y el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, y a los efectos de cuadrar el total de veinticuatro días laborables de vacaciones, los trabajadores, de común acuerdo con la Compañía, podrán disfrutar de un máximo de cuatro días laborables sueltos al año.

En caso de que no exista acuerdo entre trabajador y empresa para fijar el periodo de disfrute de las mismas, la empresa fijará el periodo de disfrute de 12 días y el trabajador de los otros 12, siempre que el periodo fijado por el trabajador no altere el funcionamiento del servicio al que esté adscrito ni supere el cupo previsto por la empresa.

Si se causara baja voluntaria por parte del trabajador habiendo disfrutado de más vacaciones de las efectivamente devengadas, se descontará dicho importe, de forma proporcional de la liquidación finalmente abonada al trabajador.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- c) Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfru-

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

tados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas.

e) Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el apartado e) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.

g) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona afectada recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hija, hermana o hermano, en la fecha de celebración del evento.

En todo caso, los permisos retribuidos regulados en los apartados anteriores han de ser disfrutados de forma continuada.

2. El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a dichos familiares a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 18. Excedencias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Aon Mobile SLU generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 19. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular en un periodo continuado de quince días naturales. El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 20. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella

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

3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la Compañía generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 21. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.

La concreción horaria y el período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, previstos en los anteriores artículos, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria, sin perjuicio de la imposibilidad de cumplimiento de dicho horario si ya fuese disfrutado por otro trabajador del mismo equipo en las mismas circunstancias, en cuyo caso la empresa podrá negar el horario solicitado, ofreciendo otro que compatibilice el disfrute de la reducción horaria con la prestación de los servicios que precisa la empresa.

V. TÍTULO QUINTO. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 22. Salario.

El régimen retributivo pactado en el presente convenio colectivo queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario base.
- Dos pagas extraordinarias, que podrán estar prorrateadas en doce meses y cuya cuantía será igual que el salario base mensual correspondiente.
- Plus de nocturnidad, en su caso.
- Complemento de festivos y domingos, en su caso.
- Complemento de festivos especiales.

Para el año 2018, y con efectos a partir de la aprobación del convenio (1 de julio de 2018), los salarios correspondientes a cada nivel salarial se precisan en la tabla salarial anexa. Estos salarios podrán modificar los salarios que los trabajadores venían devengando como consecuencia del convenio que era de aplicación hasta la

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

vigencia del presente convenio, asumiendo los trabajadores tanto la mejora como la baja en sus retribuciones que implique este nuevo convenio.

Artículo 23. Incrementos salariales.

Con efectos del 1 de enero de 2019, los salarios recogidos en la tabla anexa se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC del año 2018 + 0,5%.

Para el año 2020 y posteriores se procederá de la misma forma, aplicándose el IPC del año anterior + 0,5%.

Artículo 24. Pluses de nocturnidad.

El personal que en su jornada habitual trabaje entre las 22,00 y las 06,00 horas percibirá una cantidad como plus de nocturnidad equivalente al 20 por 100 del valor de la hora ordinaria en función de las horas realizadas durante esta franja horaria.

Artículo 25. Complementos por festivos y domingos y por festivos especiales. Horas extraordinarias

1. El trabajador que preste sus servicios en cualquiera de los catorce días festivos anuales será compensado con un día libre retribuido y percibirá un recargo del 25 por 100 del valor de la retribución ordinaria.
2. El trabajador que preste sus servicios en domingo, percibirá como compensación un recargo del 20 por 100 sobre la retribución ordinaria.
3. Tendrán consideración de festivos especiales, los siguientes días:
 - El día 25 de diciembre.
 - El día 1 de enero.
 - El día 6 de enero.

Dichos días se complementarán con un recargo del 50 por 100 del valor de la retribución ordinaria, con independencia de la compensación de un día libre retribuido.

También tendrán la consideración de festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre a partir de las veinte horas, complementándose con los recargos establecidos en el párrafo anterior.

4. No se podrán acumular los recargos de festivo especial, festivo y domingos, y en caso de coincidir, prevalecerá el recargo de importe superior.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

5. Horas extraordinarias. Si bien las partes firmantes de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, para el caso de que estas pudieran realizarse se establece que las mismas serán compensadas, con carácter general, con descansos.

No obstante, y si la realización de dichas horas extraordinarias tuviera que abonarse, el valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar al precio hora ordinaria un 20 por 100 adicional.

Artículo 26. Movilidad.

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la dirección de la empresa para cambiar, por necesidades técnicas, organizativas, productivas o por necesidades de los servicios contratados, a un trabajador del puesto de trabajo que venía desempeñando dentro de su grupo profesional o entre grupos profesionales con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se le encomienden, previa formación o adaptación, si fuese necesario.

En todo caso la movilidad funcional y la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa le comunicará a los trabajadores las razones que motivan el cambio de puesto, tareas o funciones, así como la formación o adaptación que se precisa para el desempeño de las mismas con una antelación de, al menos, 7 días, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

La negativa de los trabajadores a dicho cambio, o a realizar cualquier tarea necesaria para el mismo, como la formación o capacitación, será motivo de rescisión de contrato, con la indemnización que establece la legislación vigente.

Traslados: La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por necesidades y/o vacantes de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá trasladar, con carácter permanente, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal trasladado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el traslado al centro de trabajo de destino exige cambio del domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos originados por la mudanza de acuerdo con lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Desplazamientos: La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar, con carácter

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el desplazamiento al centro de trabajo de destino exige pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirán las dietas que procedan. En caso de que no fuera necesario pernoctar, se percibirán las dietas que correspondan por desayuno, comida o cena, a no ser que la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la de residencia del trabajador, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

Artículo 27. Causa de extinción de la relación laboral.

Expresamente se considerará como disminución voluntaria y continuada en el rendimiento la no consecución al menos, del 70% de la productividad media obtenida por su grupo de trabajo en el mismo periodo semanal y mismas condiciones y que esta pérdida de productividad se prolongue durante dos semanas consecutivas o tres alternas.

A estos efectos, todos los trabajadores que formen los equipos de ventas recibirán noticia general de los objetivos semanales previstos en cada campaña y aquellos que no alcancen la productividad media recibirán notificación individualizada de la productividad media alcanzada por su equipo y de sus propios resultados.

Si el rendimiento del trabajador fuera inferior al 50% de la productividad media referida en el párrafo primero, durante tres semanas consecutivas o cuatro en un periodo de seis, las partes convienen en que dicho incumplimiento provocará la extinción de la relación laboral.

VI. TÍTULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 28. Salud laboral.

Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Contact Center,

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

El Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y

El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo

2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

En cumplimiento de ello se promoverán, elecciones a Delegados de Prevención y, en los mismos términos, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme a las pautas que se indican en este capítulo.

VII. TÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 29. Principios generales.

Las normas contenidas en el presente título persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Será facultad de la Compañía el ejercicio del poder disciplinario, atendiendo a graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 30. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros o compañeras de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros y compañeras, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Artículo 31. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. El cometer más de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

Cuando se tuviera que relevar a un compañero o compañera bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, compañeras, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros y compañeras de trabajo o público, se reputará muy grave.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

5. La suplantación de la personalidad de un compañero o compañera al fichar o firmar, sancionándose tanto a quien ficha como a quien ha suplantado.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.

10. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. La reincidencia en Comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de Incapacidad Temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros o compañeras de trabajo o terceros.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

13. Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual o por razón de sexo cualquier comportamiento desarrollado en el ámbito de la empresa, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

14. El abuso de autoridad.

15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

Artículo 33. Sanciones.

Serán sancionables:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
- b) Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves; y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

VIII. TÍTULO OCTAVO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 34. Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas las personas por razones de discapacidades psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 35. Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.

1. Las relaciones laborales en la empresa deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.
2. Las empresa implementará el plan de igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, remitiéndose ambas partes al contenido del mismo respecto de esta materia.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

IX. TÍTULO NOVENO. DERECHOS SINDICALES

Artículo 36. Tablón de anuncios.

La Compañía pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita exponer propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

Artículo 37. Derechos de información.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a toda la información cuyo conocimiento les está reconocido en la legislación reguladora de su función.

Artículo 38. Horas de los representantes legales de los trabajadores.

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de todos los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Artículo 39. Procedimiento electoral. Elección.

Dadas las especiales características de la actividad empresarial, el ámbito para la celebración de elecciones sindicales será el provincial.

Artículo 40. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan como método para solventar las diferencias que pudieran surgir las siguientes que se exponen a continuación por orden de prioridad, siendo preceptivo el agotamiento de cada una de las fases para poder acudir a la siguiente:

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

1. Acudir a la Comisión Negociadora del convenio colectivo.
2. Someter las diferencias a mediación ante el Orecla a petición de cualquiera de las partes.
3. En defecto de las dos anteriores y fracasadas las mismas, ambas partes acuerdan el sometimiento a un arbitraje obligatorio, siendo el árbitro encargado de resolver el designado por ambas de mutuo acuerdo.
4. Si fuera imposible esta última opción por falta del consenso sobre el árbitro cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica o en su defecto, a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Artículo 41. Derecho supletorio

En todo lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria.

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES 2018*

NIVELES	SALARIO BRUTO ANUAL
NIVEL 1	27.938,48
NIVEL 2	24.089,18
NIVEL 3	20.239,88
NIVEL 4	17.832,33
NIVEL 5	14.936,63
NIVEL 6	14.521,11
NIVEL 7	13.796,78
NIVEL 8	13.313,90
NIVEL 9	12.589,58
NIVEL 10	12.313,64
NIVEL 11	12.037,69
NIVEL 12	11.948,02

*Fecha de efectos 1 de julio de 2018.

2018/7677

CVE-2018-7677

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7678 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Dynasol Elastómeros, SAU, para su centro de trabajo en Gajano, de adhesión al XIV Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, SA.*

Código 39002822022003

Visto el acta suscrita por la Comisión negociadora de la empresa Dynasol Elastómeros, SAU, para su centro de trabajo en Gajano, de fecha 16 de julio de 2018, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y por el Comité de Empresa en representación del personal afectado, acordando la adhesión al XIV Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, SA, suscrito el 26 de abril de 2018 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 30 de junio de 2018, especificando en Anexo ajunto algunas peculiaridades propias del centro de Gajano; 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 Acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 7 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**ACTA DE RATIFICACIÓN DE ACUERDOS EN DYNASOL ELASTÓMEROS,
S.A.U. Y DYNASOL GESTIÓN, S.L.**

REUNIDOS

En representación de los trabajadores

Por UGT.:

D. José Ramón Pontones Gómez
D. José Manuel González Martín
D. Juan Carlos Álvarez Domínguez
D. Jesús N. Teja Gómez
D. Joaquín Macías San Martín

En representación de la empresa

D. Roberto Cabrera Orallo
D. Ignacio Trapiella Nieto
D^a. Aroa García Pérez
D^a. Rosa Madero Ceña
D. Alberto Beas Martínez
D. Aitor Martín Vizcaíno

Por CCOO.:

D. Roberto Martínez Guerra
D. Jose M^a Somavilla Soto
D. Jose Maria Garcia Pianno

Por U.S.O.:

D. Anastasio Turrado Riesco

Delegados sindicales:

D. Alejandro Pianno Viaje (CC.OO.)
D. Pablo Ruíz Ortíz (U.G.T.)

En Gajano (Cantabria), siendo las 13:00 horas del día 16 de Julio de 2018, se reúnen las personas relacionadas arriba, en su calidad de Representantes de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los trabajadores, al objeto de tratar la adhesión de Dynasol Elastómeros S.A.U y Dynasol Gestión S.L al XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ACUERDAN

Primero.- Reconocerse mutuamente la capacidad legal necesaria de acuerdo con lo establecido en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.- Que ambas partes dan comienzo las negociaciones necesarias y tras debatir los diferentes puntos, se llega al siguiente acuerdo que se somete a votación:

Adherirse al texto articulado del XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA. Especificando algunas peculiaridades propias del centro de Gajano, las cuales se adjuntan en el ANEXO que acompaña a la presente acta.

La votación ofrece el siguiente resultado:

- a) Por la representación Sindical:
 - Votación a favor de los representantes de UGT, CC.OO y USO, lo cual significa nueve de los nueve representantes de los trabajadores.

- b) Por la representación de la Dirección de la Empresa:
 - Votación Unánime a favor.

Por lo que, conforme a lo dispuesto en el art. 92 del Estatuto de los Trabajadores, queda aprobado el acuerdo de adhesión al XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA.

Se comisiona a D. Aitor Martín Vizcaíno para que, en nombre de esta Comisión, pueda presentar el texto, acta y demás documentación ante la autoridad laboral para su registro y publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13:30 horas del día arriba indicado.

Por la Empresa

Por UGT

Por CC.OO.

Por USO

CVE-2018-7678

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO

Primero.- La regulación contemplada en el Anexo VIII del XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA. no es de aplicación en Dynasol Elastómeros S.A.U que es sustituida por el acta de fecha 18 de diciembre de 2014 por el que se aprueba la regulación del turno de refuerzo.

Segundo.- En cuanto al plus planta energías del Complejo Industrial de Gajano (Cantabria).- Es un plus específico del centro de trabajo de Gajano que se recogía en la disposición adicional 6 del VII Convenio Colectivo de Repsol Química, SA. y que como tal no figura en el XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA.

Por lo que, el personal que se refiere a continuación, que está a turno rotativo y destinado en la actualidad en la planta de energías, percibirá mientras permanezca en este destino, además del Plus de Relevó, el siguiente importe por día trabajado y en concepto de tiempo empleado en la ducha para su aseo personal:

NIVEL	PLUS ENERGÍAS 2018
<u>6</u>	<u>8,94 €</u>
<u>7</u>	<u>8,94 €</u>
<u>8</u>	<u>8,53 €</u>
<u>9</u>	<u>8,11 €</u>
<u>10</u>	<u>7,70 €</u>
<u>11</u>	<u>6,90 €</u>
<u>12</u>	<u>6,52 €</u>
<u>13</u>	<u>5,35 €</u>
<u>14</u>	<u>4,35 €</u>
<u>15</u>	<u>3,59 €</u>

La relación de este personal es la siguiente:

-Pablo Miguel Barros

Tercero.- Se acuerda la constitución de una mesa técnica con el fin de tratar la posible implantación de la jornada intensiva en las sociedades Dynasol Elastómeros, S.A.U. y Dynasol Gestión, S.L.

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

CVE-2018-7668 *Resolución de 10 de agosto de 2018, por la que se convocan exámenes para la obtención y renovación de certificados de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas en la modalidad de transporte por carretera para el año 2018.*

El Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/81, de 30 de diciembre, en su artículo 24.6 atribuye a esta Comunidad Autónoma la competencia exclusiva sobre los ferrocarriles y carreteras cuyo itinerario se desarrolle íntegramente en el territorio de la misma y, en los mismos términos, el transporte desarrollado por estos medios o por cable, así como el establecimiento de centros de contratación y terminales de carga en materia de transporte terrestre.

Las citadas competencias fueron objeto de traspaso a través, principalmente, del Real Decreto 2.351/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de transportes terrestres; el Real Decreto 1.380/96, de 7 de junio, por el que se traspasan funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de radiodifusión, y el Real Decreto 438/98, de 20 de marzo, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Cantabria de los medios personales, presupuestarios y patrimoniales adscritos al ejercicio de las facultades delegadas por Ley Orgánica 5/87, de 30 de julio, que delega en las Comunidades Autónomas las facultades de Estado en materia de transportes por carretera y por cable. Finalmente las competencias se completaron y modernizaron con la aplicación del Decreto 84/2002, de 11 de julio, por el que se regula el ejercicio de las competencias transferidas en materia de transportes y comunicaciones.

Por otra parte el Real Decreto 1.566/1999, de 8 de octubre, ha establecido la obligación de que las empresas que realicen transporte de mercancías peligrosas por carretera, ferrocarril o vía navegable, o bien las operaciones de carga o descarga ligadas a dichos transportes, dispongan de uno o varios consejeros de seguridad encargados de contribuir a la prevención de los riesgos que implican estas actividades, de acuerdo con la Directiva 96/35/CE, de 3 de junio.

El Real Decreto 97/2014, de 14 de febrero, por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español, impone a las empresas que transportan mercancías peligrosas o descargas ligadas a dichos transportes la obligación de contar con, al menos, un consejero de seguridad, encargado de contribuir a la prevención de los riesgos que para las personas, los bienes o el medio ambiente, implican tales actividades.

El citado Real Decreto establece, asimismo, los requisitos que han de reunir las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en el territorio español, completándose su regulación mediante la Orden Ministerial FOM/605/2004, de 27 de febrero, sobre capacitación profesional de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

carretera, por ferrocarril o por vía navegable que regula con carácter general las modalidades de los exámenes que han de superar los consejeros de seguridad, así como las convocatorias, la estructura de los ejercicios y los correspondientes certificados de aptitud.

En su virtud, esta Dirección General ha resuelto convocar exámenes para la obtención y renovación de certificados de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas en la modalidad de transporte por carretera en la Comunidad Autónoma de Cantabria, con arreglo a las siguientes:

BASES

Primera.- Ámbito de las pruebas.

Se convocan pruebas de constatación de la capacitación profesional tanto para la obtención como para la renovación de certificados de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas, en la modalidad de transporte por carretera, a celebrar en la Comunidad Autónoma de Cantabria durante el año 2018.

Segunda.- Destinatarios y Requisitos.

Para poder participar en las presentes pruebas, será necesario presentar en tiempo y forma el modelo oficial de solicitud debidamente cumplimentado y abonar una tasa de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 9/1992 de 18 de diciembre, de Tasas y Precios Públicos cuyo importe será el que se determine en la normativa correspondiente para el ejercicio 2018.

Quienes deseen presentarse a los exámenes para la renovación del certificado de consejero de seguridad deberán estar en posesión del certificado de la misma modalidad, y cuya validez expire en un plazo inferior o igual a un año, contado hasta la finalización del plazo de inscripción a los exámenes.

Si el Tribunal, en cualquier momento del proceso, tuviera conocimiento o dudas fundadas de que alguno de los aspirantes incumple los requisitos exigidos en la convocatoria, podrá requerirle los documentos acreditativos de su cumplimiento. En el caso de que no queden acreditados, el aspirante quedará excluido de las pruebas.

El aspirante consentirá que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria acceda con garantía de confidencialidad a verificar los datos de identificación personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.b) de la Ley 11/2007, de 22 de junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y el Decreto 20/2012, de 12 de abril, de simplificación documental y, en caso de no consentir, marcará la casilla correspondiente en su solicitud, debiendo, en dicho caso, aportar la documentación pertinente salvo que la hubiese presentado con anterioridad, indicando fecha y el órgano o dependencia en que fue presentada.

Tercera.- Forma de presentación de las solicitudes.

En el Anexo I se expone modelo de solicitud, el cual asimismo se puede descargar del Portal del Gobierno de Cantabria <http://www.cantabria.es/web/direccion-general-transportes-y-comunicaciones> o bien obtenerlo en las oficinas de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones sito en la calle Cádiz, número 2, 1ª planta, de Santander.

Además se deberá aportar junto con la solicitud, el documento de pago debidamente sellado por entidad bancaria colaboradora, el cual se podrá descargar desde la Oficina Virtual de la Consejería de Economía y Hacienda <https://ovhacienda.cantabria.es/oficinavirtual/modelo046Declarante.do#inicio>, o que se facilitará juntamente con el de la solicitud. La falta de justificación del pago de los derechos de examen dará lugar a la exclusión del aspirante.

Las solicitudes y demás documentación para tomar parte en las pruebas, debidamente cumplimentadas de conformidad con el modelo adjunto a esta Orden, se presentarán en el Re-

CVE-2018-7668

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

gistro de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones, sito en la calle Cádiz número 2, 1ª planta, de Santander, o mediante cualquiera de los medios previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el BOC.

Los derechos de examen serán los que se prevean en la normativa correspondiente para esta materia para el ejercicio 2018 y se podrá realizar el ingreso en cualquier oficina de las entidades bancarias siguientes: Santander, Liberbank, Caixa, BBVA, Bankinter, Banesto, Barclays y B. Popular.

En la solicitud de participación en esta convocatoria deberá constar que se ha realizado el correspondiente ingreso de los derechos de examen, mediante validación de la entidad financiera en la que se realice el ingreso, a través de certificación mecánica, o, en su defecto, sello y firma de la misma en el espacio reservado a estos efectos.

Los derechos de examen tienen la consideración de ingresos de derecho público, y no serán objeto de devolución, salvo que por causas no imputables al interesado no se hubiera prestado o realizado la inscripción en la presente convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 9/1992 de 18 de diciembre, de Tasas y Precios Públicos ("BOC" edición especial número 29 de 30 de diciembre).

Transcurrido el referido plazo, se expondrá en los tablones de anuncios del Gobierno de Cantabria y de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones la lista de admitidos y excluidos a examen, expresando la causa de la exclusión, con el fin de que los interesados puedan subsanar los defectos de las solicitudes en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de dicha exposición. Igualmente se podrá obtener por medios informáticos a través del apartado destinado a la Dirección General de Transportes y Comunicaciones del portal en Internet del Gobierno de Cantabria (www.cantabria.es).

Cuarta. Tramitación de la lista definitiva de admitidos.

Transcurrido el referido plazo para la subsanación de errores, se expondrá en los tablones de anuncios del Gobierno de Cantabria y de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones o a través del portal del Gobierno de Cantabria mencionado en la base tercera, la lista definitiva de admitidos y excluidos a examen.

Quinta.- Ejercicios.

Las pruebas versarán sobre las obligaciones que correspondan al consejero de seguridad y sobre las materias recogidas en el anexo del Real Decreto 1566/1999 de 8 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del día 20 de octubre).

Los ejercicios a desarrollar y su estructura serán los establecidos en la Orden FOM/605/2004 de 27 de febrero. La duración de los ejercicios por lo tanto a disposición de los aspirantes, será de un tiempo de una hora para realizar cada una de las partes de las que consta cada ejercicio.

La prueba de control para la obtención o renovación de los certificados deberán realizarla quienes deseen seguir ejerciendo las funciones de Consejero de Seguridad, en la especialidad o especialidades correspondientes, durante el último año anterior a la expiración del certificado. La prueba de control consistirá en la respuesta a cincuenta preguntas tipo test, con cuatro respuestas alternativas, que versarán sobre las materias incluidas en el Anexo del Real Decreto 1566/1999, de 8 de octubre, y no se permitirá la utilización de ningún tipo de documentación como libros o apuntes ni soporte informático o equivalente. Para la realización de la segunda parte de cada ejercicio únicamente se permitirá la consulta del ADR en vigor en ese momento, en sus ediciones oficiales en papel publicadas por el Ministerio de Fomento o por el «Boletín Oficial del Estado», y que no contengan ninguna anotación adicional.

En la ejecución de los ejercicios previstos los aspirantes acreditarán su identidad mediante el DNI para acceder a los locales de examen, y para la correcta realización de los correspondientes ejercicios deberán ir provistos de bolígrafo.

El lugar y las horas de realización de los ejercicios serán los siguientes:

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

— Para la capacitación en la especialidad "Global para todas las especialidades", el examen tendrá lugar en el aula 1 de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cantabria, sita en la Avenida Cardenal Herrera Oria, s/n, 39011 de Santander (Cantabria), de 16:00 a 17:00 horas para la primera prueba (aplicable a quienes se presentan tanto para la obtención como para la renovación de los certificados), y de 17:00 a 18:00 horas para la realización del ejercicio práctico (segunda prueba sólo aplicable a quienes se presentan para la obtención del certificado), del día 4 de octubre (jueves) del año 2018.

— Para la capacitación en la especialidad 2 "Gases" el examen tendrá lugar en el aula 1 de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cantabria, sita en la Avenida Cardenal Herrera Oria, s/n, 39011 de Santander (Cantabria), de 18:00 a 19:00 horas para la primera prueba (aplicable a quienes se presentan tanto para la obtención como para la renovación de los certificados), y de 19:00 a 20:00 horas para la realización del ejercicio práctico (segunda prueba sólo aplicable a quienes se presentan para la obtención del certificado), del día 4 de octubre (jueves) del año 2018.

— Para la capacitación en la especialidad "3, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 8 y 9 (Resto de Clases)", el examen tendrá lugar en el aula 1 de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cantabria, sita en la Avenida Cardenal Herrera Oria, s/n. 39011 de Santander (Cantabria), de 16:00 a 17:00 horas para la primera prueba y de 17:00 a 18:00 para la segunda, del día 5 de octubre (viernes) del año 2018.

— Para la capacitación en "Líquidos inflamables UN 1202, 1203 y 1223", y Clase 7 "Radioactivos" y Clase 1 "Explosivos" el examen tendrá lugar en el aula 1 de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cantabria, sita en la Avenida Cardenal Herrera Oria, s/n 39011 de Santander (Cantabria), de 18:00 a 19:00 horas para la realización de la primera prueba, y de 19:00 a 20:00 horas para la segunda, del día 5 de octubre (viernes) del año 2018.

Sexta.- Tribunal.

El Tribunal Calificador que actuará en los exámenes para la obtención y renovación de certificados de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas en la modalidad de transporte por carretera, estará constituido por:

Presidente: Pablo González González.

Presidente suplente: Marta Zornoza Collantes.

Secretario: Vicente Martínez Benito.

Secretario suplente: Fernando Diego González.

Vocales: Jose Santos López Fernández, Roberto Prada Bustamante y Luna Alonso Hernández.

Vocales suplentes: Marta Rufino Venero, Clara Díaz Lanza, y Carmen Encinas Higareda.

Séptima. Corrección de Ejercicios.

Una vez finalizados los ejercicios quedarán custodiados por el presidente del Tribunal quien convocará a los miembros del mismo para iniciar las actividades de corrección.

Los criterios están expuestos en la Orden de 28 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de junio) en su art. 12, estando obligado el tribunal a considerarlos en la corrección de los ejercicios. La corrección se realizará siempre en presencia de los miembros del Tribunal.

Una vez calificados los ejercicios del Tribunal se elaborará la lista provisional mediante la apertura de las solapas asociando notas con las personas que se han examinados a través de las numeraciones realizadas en el examen.

Octava. Lista de aprobados.

La lista provisional de aprobados se publicará a través del Portal del Gobierno de Cantabria y los tablones de anuncios del Gobierno de Cantabria y de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones una vez finalizadas las actividades de corrección.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Novena. Revisiones.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, desde el día siguiente a la publicación de los resultados del correspondiente ejercicio del proceso selectivo, para presentar las reclamaciones que estimen oportunas, y que les serán contestadas por el Tribunal.

Transcurrido dicho periodo el Tribunal publicará la lista definitiva de aptos a través del Portal del Gobierno de Cantabria y los tablonos de anuncios del Gobierno de Cantabria y de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones.

La presente convocatoria y cuantos actos se deriven de ella, se regirán por lo establecido en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como por la Ley de Cantabria 6/2002 de 10 de diciembre de Régimen del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Contra las Resoluciones del Tribunal únicamente cabrán los recursos administrativos regulados en los referidos textos legales.

Décima. Listas definitivas.

Una vez resueltas las revisiones por parte del Tribunal se procederá por parte de este a emitir la lista definitiva al órgano superior correspondiente para que resuelva y permita la expedición de los correspondientes certificados.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 10 de agosto de 2018.

El director general de Transportes y Comunicaciones,
Felipe Piña García.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO I.

**PARTICIPACIÓN EN LAS PRUEBAS PARA LA OBTENCIÓN Y PARA LA RENOVACIÓN DE
LOS CERTIFICADOS DE CONSEJERO DE SEGURIDAD PARA EL TRANSPORTE DE
MERCANCÍAS PELIGROSAS**

1. DATOS DEL SOLICITANTE			
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	
DNI/NIF	FECHA NACIMIENTO	LUGAR NACIMIENTO	NACIONALIDAD
DOMICILIO			
LOCALIDAD	PROVINCIA	CODIGO POSTAL	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	CORREO ELECTRÓNICO	
2. OBJETO DE LA SOLICITUD			
2.1. <input type="checkbox"/> OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO		2.2. <input type="checkbox"/> RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO	
		2.2.1. Número del certificado a renovar _____	
		2.2.2. Fecha de expedición del certificado _____	
2.3. MODALIDAD (Marcar la casilla-s) que corresponda			
<input type="checkbox"/> Global para todas las especialidades. Especialidades <input type="checkbox"/> Clase 1 (materias y objetos explosivos) <input type="checkbox"/> Clase 2 (Gases) <input type="checkbox"/> Clase 7 (Materias Radiactivas) <input type="checkbox"/> Clase 3, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 8 y 9 (Resto de Clases) <input type="checkbox"/> Mat. líquidas inflamables nº de identificación UN 1202 (Gasóleo), 1203 (Gasolina) y 1223 (Queroseno)			
3. DECLARACIÓN RESPONSABLE			
-Que conozco y acepto todos los requisitos exigidos en la convocatoria - CONSIENTE que la Administración de la CCAA de Cantabria acceda con garantía de confidencialidad a verificar los datos de identificación personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.b) de la Ley 11/2007, de 22 de junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y el Decreto 20/2012, de 12 de abril, de simplificación documental. <input type="checkbox"/> En caso de no consentir marque la casilla precedente debiendo aportar la documentación pertinente salvo que la hubiese presentado con anterioridad, indicando fecha y el órgano o dependencia en que fue presentada.			
4. SOLICITUD, DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA			
El/ la abajo firmante, DECLARA, bajo su expresa responsabilidad, que son ciertos todos los datos que figuran en la presente solicitud, y SOLICITA su admisión a las pruebas que se señalan En _____, a _____ de _____ de 2018 <p style="text-align: center;">EL / LA SOLICITANTE,</p>			

DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

2018/7668

CVE-2018-7668