

sumario

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

Ayuntamiento de Camargo	
CVE-2019-5162	Resolución de nombramiento de funcionario de carrera, Programador. Expediente RHU/109/2018. Pág. 16357
CVE-2019-5163	Resolución de nombramiento de funcionario de carrera, Administrativo de Administración General. Expediente RHU/110/2018. Pág. 16358
CVE-2019-5164	Resolución de nombramiento de funcionario interino, Bombero-Conductor. Expediente RHU/121/2019. Pág. 16359
CVE-2019-5165	Resolución de nombramiento de funcionario interino, Cabo-Conductor. Expediente RHU/122/2019. Pág. 16360
Ayuntamiento de Suances	
CVE-2019-5204	Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Pág. 16361

2.3.OTROS

Consejería de Sanidad	
CVE-2019-5217	Resolución por la que se dispone la publicación del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Cántabro de Salud. Pág. 16362
Ayuntamiento de Valdágua	
CVE-2019-5219	Aprobación definitiva del expediente de modificación de la valoración de puestos de trabajo. Pág. 16464

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación	
CVE-2019-5255	Información pública de la subasta para la enajenación de un lote de ganado vacuno de raza Monchina en la Finca Aranda, sita en Cóbreces (Alfoz de Lloredo), a celebrar el próximo 27 de junio de 2019. Pág. 16465

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

Ayuntamiento de Bareyo	
CVE-2019-5158	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 3/2019. Pág. 16467
Ayuntamiento de Castro Urdiales	
CVE-2019-5228	Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019. Pág. 16468
Ayuntamiento de Laredo	
CVE-2019-5214	Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 93, de 16 de mayo de 2019, de aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 9/2019. Pág. 16469

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Junta Vecinal de Anero		
CVE-2019-5169	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.	Pág. 16470
CVE-2019-5171	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16471
Concejo Abierto de Astrana		
CVE-2019-5157	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16472
Concejo Abierto de Camijanes		
CVE-2019-5180	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16473
Concejo Abierto de Cañedo		
CVE-2019-5174	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16474
Concejo Abierto de Cejanca		
CVE-2019-5175	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.	Pág. 16475
Junta Vecinal de Pando-Penilla		
CVE-2019-5179	Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 16477
Concejo Abierto de San Andrés de Valdelomar		
CVE-2019-5172	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16479
Concejo Abierto de San Juan de Soba		
CVE-2019-5177	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.	Pág. 16480
Concejo Abierto de San Mamés de Polaciones		
CVE-2019-5182	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16481
Concejo Abierto de San Pedro de las Baheras		
CVE-2019-5178	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16482
Concejo Abierto de Santa Eulalia		
CVE-2019-5176	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16483
Junta Vecinal de Valles de Reocín		
CVE-2019-5168	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16484
Junta Vecinal de Vejarís		
CVE-2019-5170	Exposición pública de la cuenta general de 2018.	Pág. 16485
CVE-2019-5173	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.	Pág. 16486
Junta Vecinal de Villacarriedo		
CVE-2019-5181	Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 16488
Junta Vecinal de Villafufre		
CVE-2019-5209	Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2018.	Pág. 16490
4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL		
Ayuntamiento de Cabezón de la Sal		
CVE-2019-5092	Citación para notificación por comparecencia de actuaciones tributarias.	Pág. 16491
Ayuntamiento de Camargo		
CVE-2019-5166	Aprobación, exposición pública de las listas cobratorias de los Impuestos sobre Bienes de Naturaleza Rústica, Urbana y BICES de 2019 y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente REN/258/2019.	Pág. 16495

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

- Ayuntamiento de Liérganes**
CVE-2019-5215 Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria de la Tasa de Asistencia Domiciliaria del mes de junio de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 16497
- Ayuntamiento de Ruate**
CVE-2019-5161 Aprobación y exposición pública de los padrones fiscales de las Tasas por Suministro de Agua, Servicio de Alcantarillado, Recogida de Basuras y Canon de Saneamiento del primer trimestre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 16498
- Ayuntamiento de Santander**
CVE-2019-5268 Ampliación del período voluntario de pago del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana del ejercicio 2019. Pág. 16499
- Ayuntamiento de Valdágua**
CVE-2019-5218 Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 16500

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

- Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
CVE-2019-5198 Anuncio de propuesta de resolución provisional de la convocatoria de las ayudas destinadas a financiar las actuaciones de los Ayuntamientos en el procedimiento de elaboración de Bases de Datos de Áreas Degradadas (BDADs). Pág. 16501
- Ayuntamiento de Torrelavega**
CVE-2019-5167 Subvenciones otorgadas a favor de Asociaciones o Entidades colaboradoras que desarrollen proyectos de protección y bienestar de los animales durante el año 2018. Expediente 2018/6981L. Pág. 16513

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

- Ayuntamiento de Cabezón de la Sal**
CVE-2019-4909 Aprobación definitiva del Estudio de Detalle de parcela en Vernejo. Pág. 16514
- Ayuntamiento de Marina de Cudeyo**
CVE-2019-5208 Información pública de solicitud de autorización para construcción de una nave para explotación de arándanos en parcela 15, polígono 118 de Orejo. Expediente 2019/626. Pág. 16517
- Ayuntamiento de Miengo**
CVE-2019-4971 Información pública de solicitud de autorización para proyecto básico y de ejecución para nuevos vestuarios en suelo rústico ordinario especial edificado en intersticios urbanos de Mogro. Expediente 4/19. Pág. 16518
- Ayuntamiento de Noja**
CVE-2019-5026 Información pública de expediente de autorización para las obras y cambio de uso parcial de local existente en vivienda sita en el barrio Cabanzo, calle El Carmen, 6, parcela 15, polígono 6 (suelo no urbanizable sin protección especial). Pág. 16519
- Ayuntamiento de Reocín**
CVE-2019-4900 Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en Puente San Miguel, 251. Expediente 1817/2018. Pág. 16520

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social

- CVE-2019-4980** Anuncio de dictado de resolución por la que se formula Informe Ambiental Estratégico, que incluye el Documento de Alcance del Estudio Ambiental Estratégico, de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias del municipio de Santa María de Cayón. Pág. 16521
- CVE-2019-5075** Anuncio de dictado de resolución sobre Modificación No Sustancial Irrelevante de la Autorización Ambiental Integrada número 002/2007, consistente en la adaptación de las condiciones de vertido al Decreto 18/2009, de 12 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Público de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales, y revisión de los focos de emisión para su adaptación al Real Decreto 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación. Modificación 1.2019. Término municipal de Piélagos. Pág. 16522

7.4.PARTICULARES

Particulares

- CVE-2019-5201** Información pública del extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Pág. 16523
- CVE-2019-5203** Información pública del extravío del título de Bachillerato. Pág. 16524

7.5.VARIOS

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

- CVE-2019-5156** Resolución 30 de mayo de 2019, que establece el modelo de acta de calificación de los alumnos de modalidad oficial de nivel Básico A2 de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2018-2019. Pág. 16525

Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación

- CVE-2019-5224** Información pública del expediente de constitución de un coto deportivo de caza en terrenos del término municipal de Bárcena de Cicero. Pág. 16527

Ayuntamiento de Arnauero

- CVE-2019-5199** Notificación de incoación de expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Pág. 16528

Ayuntamiento de Santander

- CVE-2019-5029** Notificación a titulares de vehículos. Expediente achatarramiento 07/19 Depósito. Pág. 16529

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander

- CVE-2019-5147** Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 31/2019. Pág. 16530
- CVE-2019-5148** Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 43/2019. Pág. 16531

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CVE-2019-5149	Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander Notificación de sentencia en procedimiento ordinario 311/2018.	Pág. 16532
CVE-2019-5150	Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 439/2018.	Pág. 16533
CVE-2019-5151	Notificación de resolución en procedimiento de despido objetivo individual 647/2018.	Pág. 16534
CVE-2019-5152	Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento de despido objetivo individual 320/2019.	Pág. 16535
CVE-2019-3680	Juzgado de Primera Instancia Nº 1 de Santander Notificación de sentencia en juicio verbal 1017/2019.	Pág. 16536
CVE-2019-199	Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Torrelavega Notificación de sentencia 45/2018 en procedimiento ordinario 160/2017.	Pág. 16537

9.ELECCIONES

CVE-2019-5278	Junta Electoral Provincial de Cantabria Resultados generales de las elecciones a diputados del Parlamento de Cantabria celebrados el 26 de mayo de 2019 en la circunscripción electoral de Cantabria.	Pág. 16539
----------------------	---	------------

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2019-5162 *Resolución de nombramiento de funcionario de carrera, Programador. Expediente RHU/109/2018.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 23 de mayo de 2019 se ha procedido al nombramiento de D. Óscar Fernández Munilla como funcionario de Carrera del Ayuntamiento de Camargo, Programador, Escala de Administración Especial, Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2 del artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 del RD 364/95, de 10 de marzo, en relación con lo dispuesto en el artículo 134.2 del RDL 781/86, de 18 de abril (por aplicación de la Disposición Final Cuarta, 3 y Disposición Derogatoria de la Ley 7/2007).

Camargo, 29 de mayo de 2019.

La alcaldesa en funciones,
Esther Bolado Somavilla.

2019/5162

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2019-5163 *Resolución de nombramiento de funcionario de carrera, Administrativo de Administración General. Expediente RHU/110/2018.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 23 de mayo de 2019 se ha procedido al nombramiento de D. David Palencia Rivas como funcionario de Carrera del Ayuntamiento de Camargo, Administrativo de Administración General, Grupo C, Subgrupo C2 del artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 del RD 364/95, de 10 de marzo, en relación con lo dispuesto en el artículo 134.2 del RDL 781/86, de 18 de abril (por aplicación de la Disposición Final Cuarta, 3 y Disposición Derogatoria de la Ley 7/2007).

Camargo, 29 de mayo de 2019.

La alcaldesa en funciones,
Esther Bolado Somavilla.

2019/5163

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2019-5164 *Resolución de nombramiento de funcionario interino, Bombero-Conductor. Expediente RHU/121/2019.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 23 de mayo de 2019, se ha procedido al nombramiento de don Dante Augusto Montoya Caballero-Díaz como funcionario interino del Ayuntamiento de Camargo, Bombero Conductor, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios, Grupo C, Subgrupo C2 del artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 del R.D. 364/95, de 10 de marzo, en relación con lo dispuesto en el artículo 134.2 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril (por aplicación de la Disposición Final Cuarta, 3 y Disposición Derogatoria de la Ley 7/2007).

Camargo, 29 de mayo de 2019.

La alcaldesa en funciones,

Esther Bolado Somavilla.

2019/5164

CVE-2019-5164

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2019-5165 *Resolución de nombramiento de funcionario interino, Cabo-Conductor. Expediente RHU/122/2019.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 23 de mayo de 2019, se ha procedido al nombramiento de don Pablo Ugarte Hernández de la Torre como funcionario interino del Ayuntamiento de Camargo, Cabo Conductor, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios, Grupo C, Subgrupo C2 del artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 del R.D. 364/95, de 10 de marzo, en relación con lo dispuesto en el artículo 134.2 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril (por aplicación de la Disposición Final Cuarta, 3 y Disposición Derogatoria de la Ley 7/2007).

Camargo, 29 de mayo de 2019.

La alcaldesa en funciones,
Esther Bolado Somavilla.

[2019/5165](#)

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE SUANCES

CVE-2019-5204 *Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil.*

Por medio del presente se comunica que por Decreto de Alcaldía se ha delegado en el señor concejal en funciones don José Luis Plaza Martín, al objeto de que celebre, en nombre y representación del Ayuntamiento de Suances, la boda civil del día 1 de junio de 2019, siendo los contrayentes doña Clara Inés Arboleda Londoño y don Emilio Vicente Santamaría Benavente.

Suances, 31 de mayo de 2019.

El alcalde en funciones,

Andrés Ruiz Moya.

2019/5204

CVE-2019-5204

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE SANIDAD

CVE-2019-5217 *Resolución por la que se dispone la publicación del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Cántabro de Salud.*

Con fecha 23 de mayo de 2019 el Consejo de Gobierno de Cantabria aprobó el "Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Cántabro de Salud". Para general conocimiento, se dispone la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del citado Plan.

Santander, 29 de mayo de 2019.

La consejera de Sanidad,
María Luisa Real González.

ANEXO

El compromiso del Sistema Sanitario Público de Cantabria con el principio universal de la igualdad entre mujeres y hombres, como Derecho Humano fundamental, reconocido en diversos instrumentos jurídicos, tanto a nivel internacional, como de la Unión Europea y en Derecho interno, motivó que en el Acuerdo para la recuperación de condiciones de trabajo y mejora del empleo público en el ámbito sanitario de Cantabria, adoptado por unanimidad con todas las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de personal de instituciones sanitarias de Cantabria, y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria de 30 de octubre de 2015, se incluyese como prioridad en la negociación, elaborar un Plan de Igualdad, que tomase en consideración el creciente perfil del personal de Instituciones Sanitarias, cada vez más feminizado, su incidencia en la organización sanitaria, las necesidades específicas que ello genera, analizando medidas que faciliten la conciliación y el desarrollo profesional en tal entorno de empleo.

De este modo, se constituyó, por decisión de la Mesa Sectorial, un grupo de trabajo entre la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales miembros de la misma, el cual elaboró una propuesta de Plan de Igualdad, que ha sido objeto de negociación en el seno de la citada Mesa Sectorial, en la reunión de la misma de fecha 15 de mayo de 2019, mostrando su conformidad sobre dicho Plan la totalidad de las organizaciones sindicales miembros de la Mesa Sectorial.

Por su parte el apartado sexto del Acuerdo para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adoptado el 24 de octubre de 2018 por la Mesa General de Negociación, y publicado en el Boletín oficial de Cantabria de 23 de noviembre de 2018, establece el compromiso de llevar a cabo en los ámbitos correspondientes todas las medidas necesarias para la culminación de los Planes de Igualdad, que serán aprobados por Consejo de Gobierno.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Sanidad,

SE ACUERDA

Aprobar el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Cántabro de Salud.

Cúmplase el anterior acuerdo y notifíquese en forma a: SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD.

Santander, 23 de mayo de 2019.

La secretaria del Consejo,
Paula Fernández Viaña.

CVE-2019-5217

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD (PISCS)

1

CVE-2019-5217

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL EN CANTABRIA	7
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	10
5. DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES DATOS SOBRE IGUALDAD EN EL SERVICIO CANTABRO DE SALUD	11
A. INTRODUCCIÓN	11
B. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS	11
1. Distribución del personal estatutario según vinculación jurídica: personal fijo, interino, eventual y sustituto	11
2. Distribución del personal estatutario por clasificación profesional: personal sanitario y de gestión y servicios.	13
3. Distribución del personal estatutario por nivel asistencial: Atención Especializada y Atención Primaria.	16
4. Distribución del personal estatutario por situación administrativa	17
5. Distribución del personal directivo	18
6. Distribución del personal estatutario por Jefaturas de Servicio y Sección asistenciales.	19
7. Distribución del personal estatutario por Jefaturas de Unidad	20
8. Distribución del personal estatutario por puestos singularizados.	21
9. Distribución del personal estatutario en promoción interna temporal	22
10. Distribución del personal en formación especializada mediante el sistema de residencia.	23
11. Distribución del personal vinculado	24
12. Retribuciones brutas del personal estatutario	25
12.1-Retribuciones brutas del personal estatutario con nombramiento fijo	26
12.2 Retribuciones brutas del personal estatutario con nombramiento de interinidad	27
12.3 Retribuciones brutas del personal estatutario con nombramientos eventuales y de sustitución	29
12.4 Diferencias retributivas entre mujeres y hombres en función del número de trienios y Gerencias en la que prestan servicio.	31
12.4.1 Gerencia de Atención Especializada Área I. Hospital Universitario Marqués de Valdecilla	31
12.4.2 Gerencia de Atención Especializada Área II. Hospital Comarcal de Laredo	32

2

CVE-2019-5217

12.4.3 Gerencia de Atención Especializada Áreas III y IV. Hospital Comarcal de Sierrallana-Tres Mares	33
12.4.4 Gerencia de Atención Primaria	34
12.5. Personal con mayores retribuciones.....	35
13. Carrera y desarrollo profesional del personal estatutario	37
14. Distribución del personal facultativo según el tipo de complemento específico.....	40
15. Distribución del personal en situación de excedencia por cuidado de familiar.....	41
16. Distribución del personal en reducción de jornada	43
17. Personal en actividades formativas de igualdad ó género.....	49
C. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUALITATIVOS	50
1. Introducción	50
2. Análisis de las respuestas.....	52
3. Análisis de las preguntas abiertas 12 y 19	68
4. Conclusiones de la encuesta	72
D. DIAGNÓSTICO TRAS EL ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS. CONCLUSIONES.....	74
Primera. Feminización de la plantilla.....	74
Segunda. Brecha salarial	74
Tercera. Conciliación laboral, personal y familiar	75
Cuarta. Segregación horizontal.....	76
Quinta. Techo de cristal	77
Sexta. Segregación vertical	77
Séptima. Cultura organizativa en materia de igualdad	78
Octava. Acoso y violencia	78
6. ÁREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES	79
ÁREA 1. Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura corporativa del servicio cántabro de salud, incluyendo comunicación y lenguaje.....	79
OBJETIVOS	79
MEDIDAS	80
ÁREA 2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, provisión, promoción, carrera y desarrollo profesional.....	82
OBJETIVOS	82
MEDIDAS	82
ÁREA 3. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en política retributiva y de acción social	86
OBJETIVOS	86
MEDIDAS	86
ÁREA 4. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación, facilitando su compatibilidad con la vida laboral, personal y familiar ...	88

OBJETIVOS	88
MEDIDAS	88
ÁREA 5. Promover, favorecer y sensibilizar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	92
OBJETIVOS	92
MEDIDAS	92
ÁREA 6. Integrar la perspectiva de género en salud laboral, gestión de derechos o situaciones de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como en la prevención y protección frente al acoso sexual, por orientación sexual o identidad de género	94
OBJETIVOS	94
MEDIDAS	95
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PISCS	97
8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PISCS	99
1. Introducción	99
2. Estrategia de comunicación	99
2.1. <i>Comunicación interna</i>	99
2.2. <i>Comunicación externa</i>	99
3. Responsables de comunicación	100
4. Vías de comunicación y difusión	100
5. Seguimiento y evaluación	101

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres constituye un valor fundamental de la Unión Europea, impulsando especialmente desde el Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007, y para cuya implementación las instituciones de la Unión, la Comisión Europea, el Parlamento y el Consejo de Europa, han desarrollado distintos instrumentos para favorecer la igualdad efectiva, que dista mucho de la igualdad formal, en ámbitos claves de la vida como es, entre otros, el ámbito laboral o profesional.

Entre tales instrumentos cabe destacar las consecutivas, en el tiempo, estrategias en pro de la igualdad aprobadas por la Comisión, y muy especialmente el “Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019”, publicado en diciembre de 2015, que dirige su política de acción en cinco áreas temáticas prioritarias:

- aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y promover la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Adicionalmente cabe mencionar en el ámbito laboral, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, de 20 de noviembre de 2017, COM (2017), sobre “*Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*”, que señala las siguientes ocho líneas de acción prioritarias: 1. Mejorar la aplicación de igualdad de retribución. 2. Combatir la segregación profesional y sectorial. 3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical. 4. Abordar la penalización por cuidados. 5. Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres. 6. Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos. 7. Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. 8. Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

También la igualdad de oportunidades ha constituido y sigue constituyendo un objetivo clave de Naciones Unidas. No en vano la igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de las Naciones

Unidas. En este sentido, el informe de seguimiento mundial, "Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible", elaborado por la Organización de Naciones Unidas (ONU), concluye que no puede haber desarrollo sostenible sin igualdad de género, enfatizando que su logro no es solo un objetivo en sí mismo, sino que es además un factor conducente a la obtención de un futuro sostenible para todas las personas. Del mismo modo, la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en sus respectivos ámbitos competenciales, continúan reclamando atención e intervención ante las desigualdades de género, que revierten, en peor salud y limitan el desarrollo laboral o profesional, y en su consecuencia el desarrollo vital.

En nuestro país, si bien en los últimos años se ha avanzado en la aplicación de la igualdad de género a los diferentes ámbitos de la vida, entre ellos en el laboral, siguen persistiendo importantes brechas de género sobre las que actuar.

Según los datos de la "6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo" (European Working Conditions Survey), promovida por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en el 2015 un 5% de los trabajadores en nuestro país había experimentado algún tipo de discriminación. Comparativamente con otras anualidades, el dato es un punto superior al de 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (en ese año el dato fue del 2%). Según esta encuesta, los motivos de discriminación más frecuentes en 2015 fueron: la edad, el sexo y la nacionalidad del trabajador (2% en todos los casos), afectando la discriminación por género principalmente a la mujer (3% frente al 1% de hombres).

Datos como los recogidos en el informe "Women in Business, ¿Cumplir o Liderar?", elaborado por Grant Thornton en su edición de 2018, en el ranking de países por número de mujeres directivas, España se encuentra situada en el puesto 23 de un total de 35 países analizados. Además, en cuanto a la cifra de puestos de alta dirección que son desempeñados por mujeres en España se ha mantenido en el 27% por segundo año, siendo el dato a nivel global del 24%.

Los datos del INE, "Mujeres y Hombres en España", referidos a diversos ámbitos de la vida, entre ellos el empleo, y actualizados periódicamente, permiten constatar la persistencia de las importantes brechas de género, en perjuicio de la mujer, existentes en el mundo laboral, que se acrecientan cuando los datos laborales se conjugan con las responsabilidades personales, en el hogar y muy particularmente con las de cuidado de dependientes y maternidad. Un terreno en el que los datos siguen remarcando la existencia de una fuerte desigualdad entre hombres y mujeres (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 / Mujeres y Hombres en España).



En este contexto, la fundamental Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a desarrollar el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, con una vocación explícita de articular medidas legales para tratar de lograr una igualdad que realmente sea efectiva. Esta Ley supuso un punto de inflexión en las políticas activas de igualdad, al poner en marcha diversas acciones y medidas dirigidas a promover la igualdad real y luchar contra todo tipo de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

La Ley erige a los Planes de Igualdad como el instrumento fundamental en la consecución del objetivo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, señalando en su artículo 46 que: "son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Los Planes de Igualdad deben contener: "los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Además, podrán recoger "las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo".

A partir de esta Ley, no sólo en la Administración del Estado, de acuerdo al artículo 64 de citada Ley, y posteriormente con la previsión contenida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, cuya Disposición Adicional Séptima encomienda a las administraciones públicas realizar planes de igualdad, las diversas administraciones, incluidos servicios autonómicos de salud, han comenzado a aprobar Planes de Igualdad buscando lograr el ansiado objetivo de una mayor igualdad efectiva en el correspondiente ámbito del empleo público gestionado. Objetivo que también se pretende con el presente Plan.

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL EN CANTABRIA

La Administración sanitaria de Cantabria comparte el compromiso con la igualdad de oportunidades, como factor clave para el futuro del sistema sanitario. Y no solo por ser un valor que entronca con derechos humanos y principios fundamentales, sino también porque constituye un factor

imprescindible para el progreso social. La responsabilidad social corporativa ante la creciente feminización del personal sanitario, coherente, por otro lado, con las conquistas en derechos de igualdad, exige dar prioridad a la atención organizativa de las condiciones de trabajo que requiere este creciente perfil profesional o laboral, para conjugar aquellas con las necesidades asistenciales y el derecho al desarrollo profesional. Se hace preciso, por ello, detectar y afrontar las brechas de género, y discriminaciones, tanto directas como indirectas, que por incidir en el empleo público sanitario, puedan revertir en pérdidas de oportunidad para las profesionales precisamente encargadas de ofrecer un servicio sanitario de calidad, también desde la perspectiva de la igualdad en el empleo.

Ya Ley de 23 de diciembre de 2010, de Personal Estatutario de Cantabria, incorporó el principio de igualdad como principio del régimen jurídico del personal estatutario de instituciones sanitarias de Cantabria, con negociación, además de otras medidas, como la especial consideración de las empleadas víctimas de violencia de género.

En esa línea de compromiso con la igualdad de oportunidades, como factor estratégico para el futuro del sistema sanitario público de Cantabria, se priorizó su consideración en la planificación y ordenación de recursos humanos, tal y como recoge la hoja de ruta acordada en el Acuerdo para la recuperación de condiciones de trabajo y mejora del empleo público en el ámbito sanitario de Cantabria, adoptado por unanimidad con todas las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de personal de instituciones sanitarias de Cantabria (Boletín Oficial de Cantabria de 30 de octubre de 2015) en el que textualmente se indica:

“En coherencia con el creciente perfil del personal de Instituciones Sanitarias, cada vez más feminizado, se acuerda abordar un Plan de Igualdad que tome en consideración tal hecho, su incidencia en la organización sanitaria, las necesidades específicas que ello genera, y analice medidas que faciliten la conciliación y el desarrollo profesional en tal entorno de empleo”.

A fin de dar cumplimiento a tal acuerdo, reflejo del compromiso institucional y sindical, se promueve este Plan de Igualdad.

A ello hay que unir el compromiso con la igualdad del Gobierno de Cantabria, habiéndose aprobado recientemente la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así como, *el Acuerdo para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adoptado por la Mesa General de Negociación (Boletín oficial de Cantabria de 23 de noviembre de 2018) cuyo apartado sexto, dedicado a “Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”,*



también compromete la elaboración de Planes de Igualdad, al disponer *“Las partes adoptan el compromiso de llevar a cabo en los ámbitos correspondientes todas las medidas necesarias para la culminación de los Planes de Igualdad aprobados por Consejo de Gobierno”*.

Metodológicamente, la elaboración de la propuesta de Plan se ha cuidado que fuese especialmente participativa, a través de un grupo de trabajo, cuya constitución fue acordada en Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, integrado por representantes de la Administración sanitaria y de las organizaciones sindicales con representación en la citada Mesa: CCOO, CSIF, UGT, SATSE y ATI. Contó, además, con aportaciones que, vía encuesta, ha realizado directamente el personal de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud. Tal metodología ha permitido obtener una visión integradora de las aportaciones del personal, de organizaciones sindicales, de las diferentes Gerencias del Servicio Cántabro de Salud y de la Secretaría General de la Consejería de Sanidad.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos que se han planteado con la elaboración de este Plan son los siguientes:

- Constitución del grupo de trabajo referido con el fin de trabajar una propuesta de Plan de Igualdad de forma abierta y participativa.
- La elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (PISCS) para su presentación a la Mesa Sectorial de Sanidad.
- La integración paulatina en la política de recursos humanos del Servicio Cántabro de Salud de las propuestas que, en su caso, se aprueben con el Plan de Igualdad.
- El impulso de cuantas actuaciones se determinen y la remoción de cuántos obstáculos se constaten en la política de igualdad entre mujeres y hombres del SCS.

Los datos resultantes del análisis de la situación en los centros sanitarios del SCS, constatan, a modo de síntesis, la creciente feminización de las plantillas, no exenta de brechas de género, vertical, horizontal y culturalmente, así como las dificultades de garantizar derechos de conciliación en un sector caracterizado por tener que prestar una atención sanitaria continuada.

En virtud de los datos obtenidos y del análisis efectuado, la presente propuesta de Plan se centra en 6 objetivos estratégicos que conforman áreas estratégicas del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Cántabro de Salud que se definen:



Área 1. *Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura corporativa del Servicio Cántabro de Salud, incluyendo comunicación y lenguaje.*

Área 2. *Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, provisión, promoción, carrera y desarrollo profesional.*

Área 3. *Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en política retributiva y de acción social.*

Área 4. *Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación, estableciendo y facilitando su compatibilidad con la vida laboral, personal y familiar.*

Área 5. *Promover, favorecer y sensibilizar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Área 6. *Integrar la perspectiva de género en salud laboral, gestión de derechos o situaciones de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como en la prevención y protección frente al acoso sexual, por orientación sexual o identidad de género.*

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad está dirigido al personal representado, a nivel de negociación de las condiciones de trabajo, en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, cualquiera que sea la plaza o puesto que ocupe.

Vigencia

El Plan de Igualdad del SCS se ha concebido como un Plan abierto y dinámico, que se irá adaptando a los resultados de la evaluación continua de las medidas que establece.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación por el Consejo de Gobierno, al final de los cuales la Comisión de Seguimiento y Evaluación realizará un informe de evaluación final. Dicha evaluación servirá de punto de partida para, tras una actualización de diagnóstico de situación, la elaboración de un II Plan de Igualdad.



5. DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES DATOS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

A. INTRODUCCIÓN

Para conocer la situación real e inicial del Servicio Cántabro de Salud, ha sido necesario realizar previamente un análisis de situación, a partir del cual se han podido proponer las medidas consideradas más idóneas para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Se ha decidido realizar dos tipos de análisis, que son complementarios y que han proporcionado los elementos esenciales para elaborar la propuesta de plan de igualdad.

Por un lado se ha realizado un análisis cuantitativo, con datos de análisis estadístico, que se encuentran en las bases de datos del Servicio Cántabro de Salud, en general a 31 de diciembre de 2017, desagregados por sexo. Mediante este análisis exhaustivo de los datos disponibles se ha pretendido tener un conocimiento profundo de la existencia o no de brechas, por razón de sexo, que puedan constituir indicadores de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Son datos empíricos esenciales para conocer las características precisas del servicio de salud, su alcance y la detección de la desigualdad en todas sus dimensiones.

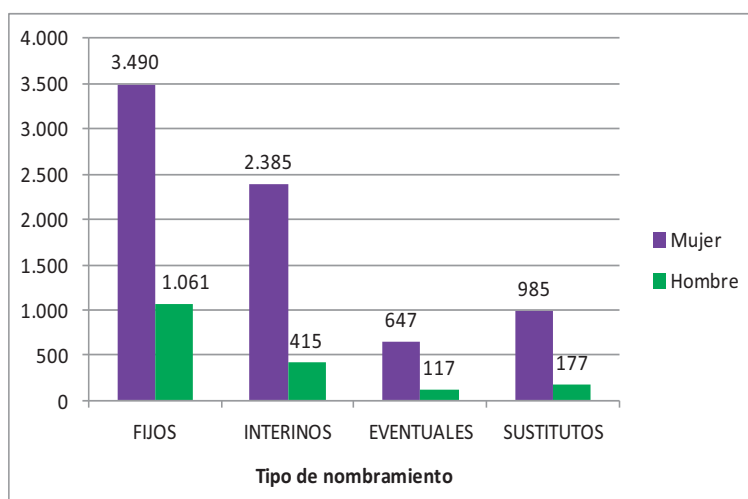
Por otro lado se ha realizado un análisis cualitativo mediante una encuesta a todos los profesionales del servicio de salud. Dicha encuesta consta de varias preguntas (19), que recogen características socio-demográficas, preguntas con respuesta cerrada y preguntas abiertas donde los profesionales han podido expresar sugerencias, de manera que han podido proponer áreas de mejora para mejorar las desigualdades entre hombres y mujeres. Este análisis ha aportado un valor añadido a los datos objetivos porque nos ha mostrado la percepción de los profesionales sobre esta cuestión, ofreciendo ideas imprescindibles para completar el estudio global del Servicio Cántabro de Salud.

B. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS.

1. Distribución del personal estatutario según vinculación jurídica: personal fijo, interino, eventual y sustituto.

Cuatro (4) de cada cinco (5) personas empleadas, a fecha 31 de diciembre de 2017, en el Servicio Cántabro de Salud, son mujeres. La tasa de feminización en el Servicio Cántabro de Salud (porcentaje de mujeres sobre el total del personal que presta servicios) alcanza un porcentaje del 80,92%.

No obstante, esta primera afirmación debe ser matizada, en función de los distintos tipos de nombramiento existentes en el Servicio Cántabro de Salud, según se refleja en la siguiente tabla:



El total de mujeres que trabajan en el Servicio Cántabro de Salud, como personal fijo, supone un 76,69%, 4,23 puntos menos que en el global de personal que presta servicios, sea cual sea la modalidad de nombramiento.

Por el contrario, el número de mujeres que trabajan en el Servicio Cántabro de Salud con nombramiento interino se eleva al 85,18% del total de nombramientos interinos, es decir, un 8,49% más que en el caso de nombramientos fijos, reduciéndose la presencia de hombres al 14,82% entre los nombramientos interinos.

El porcentaje de número de mujeres con nombramientos eventuales se eleva al 84,69%, lo que supone un 8% más de mujeres en esta modalidad de nombramientos que en la modalidad de nombramientos fijos.

El porcentaje de mujeres con nombramientos de sustitución se mueve en cifras similares, alcanzando un 84,77% en esta modalidad de nombramiento, frente al 15,23% de hombres con nombramientos de sustitución.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

TIPO DE NOMBRAMIENTO	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres
FIJOS	3.490	1.061	4.551	76,69%	23,31%
INTERINOS	2.385	415	2.800	85,18%	14,82%
EVENTUALES	647	117	764	84,69%	15,31%
SUSTITUTOS	985	177	1.162	84,77%	15,23%
TOTAL	7.507	1.770	9.277	80,92%	19,08%

Conclusión. Del total de los nombramientos de las empleadas, un 46,48% es fijo, mientras que del total de los empleados, es fijo un 59,94%. Por tanto la temporalidad afecta con más de 10 puntos de diferencia a las mujeres.

Un primer análisis de los datos nos informa de que la diferencia de mujeres que trabajan con nombramiento fijo (un 76,69% sobre el total) respecto del porcentaje de mujeres que trabajan con nombramientos interinos (85,18%), eventuales (84,69%) y de sustitución (84,77%) alcanza un porcentaje superior al 8%, lo que supone que la tendencia, a corto y medio plazo, es un incremento de la presencia de la mujer en el Servicio Cántabro de Salud.

El mayor porcentaje de feminización en nombramientos temporales, interinos, eventuales y de sustitución respecto a nombramientos fijos indica una menor calidad o estabilidad de la mujer en el empleo en el Servicio Cántabro de Salud. La mayor afectación de la temporalidad en el empleo de las mujeres, que también se da con carácter general en el mercado laboral, se considera por ello una brecha de género.

2. Distribución del personal estatutario por clasificación profesional: personal sanitario y de gestión y servicios.

El número de mujeres que trabajan en el Servicio Cántabro de Salud es mayor entre el personal sanitario (82,75%) que entre el personal cuya clasificación profesional es no sanitaria (74,08% de mujeres).

El porcentaje de feminización del personal cuya clasificación profesional es sanitaria se incrementa en tanto disminuye la exigencia de titulación para el desempeño del puesto de trabajo, llegando a un 96,45% el porcentaje de mujeres en el subgrupo profesional C2 Sanitario frente a un 57,68% de mujeres en el subgrupo profesional A1 Sanitario. En el subgrupo profesional A2

13

CVE-2019-5217

Sanitario el porcentaje de mujeres se eleva al 89,54%, disminuyendo al 87,27% la presencia de mujeres en el subgrupo profesional C1 Sanitario.

Como se ha indicado, el porcentaje de feminización del personal cuya clasificación profesional es "no sanitaria" es del 74,08%, lo que supone una presencia porcentual de mujeres inferior en un 8,67% respecto del personal sanitario.

La presencia de mujeres tiene una distribución desigual entre los distintos subgrupos de titulación. En el subgrupo profesional A1 No Sanitario la presencia de mujeres se eleva a un 51,61%, siendo este subgrupo el de menor porcentaje de feminización entre todos los sanitarios y no sanitarios.

Por el contrario, los porcentajes de mujeres entre los subgrupos profesionales A2 No Sanitario (80,56%) y C2 No Sanitario (81,32%) se acercan a la media de feminización del Servicio Cántabro de Salud (un 80,92%).

Dos de cada tres personas que trabajan en el subgrupo profesional C1 No Sanitario (66,67%) y en las Agrupaciones Profesionales (66,87%) son mujeres.

PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS					
GRUPO	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
A1	16	15	31	51,61%	48,39%
A2	87	21	108	80,56%	19,44%
C1	72	36	108	66,67%	33,33%
C2	740	170	910	81,32%	18,68%
AAPP	537	266	803	66,87%	33,13%
Total general	1.452	508	1.960	74,08%	25,92%

PERSONAL SANITARIO					
GRUPO	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
A1	1.111	815	1.926	57,68%	42,32%
A2	2.800	327	3.127	89,54%	10,46%
C1	377	55	432	87,27%	12,73%
C2	1.767	65	1.832	96,45%	3,55%
AAPP	-	-	-	-	-
Total general	6.055	1.262	7.317	82,75%	17,25%



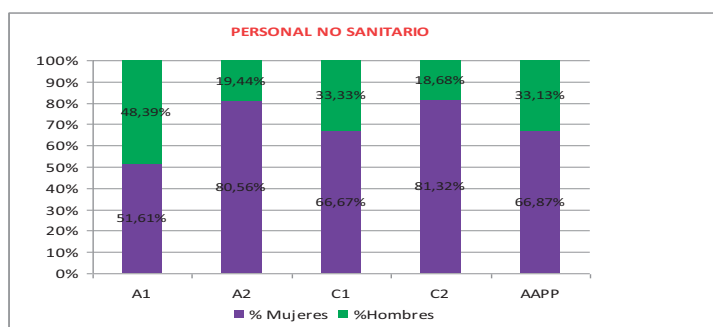
Conclusiones

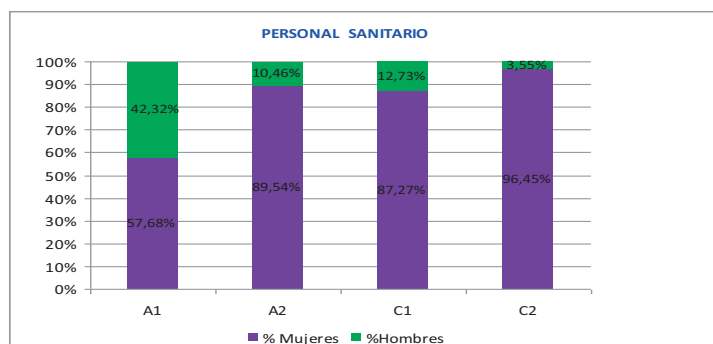
Con independencia de su clasificación profesional como personal sanitario o de gestión y servicios, el porcentaje de mujeres es menor entre el personal del grupo de clasificación más alto, el A1 (Sanitario: 57,68%; No Sanitario: 51,61%), incrementándose en el Sanitario a menor exigencia de grupo de clasificación o titulación. El porcentaje de feminización del personal es un 8,67% mayor entre el personal Sanitario (82,75%) respecto del personal de Gestión y Servicios (74,08%).

Hemos de concluir por tanto que existe segregación tanto vertical como horizontal, porque se detecta no solo mayores tasas de feminización en categorías (más acusada en ocupación de puestos) con una menor exigencia de titulación o grupos de clasificación (segregación vertical), sino su predominio en determinadas categorías (segregación horizontal) cuyas funciones principales se han considerado tradicionalmente como actividades de cuidados y/o vinculadas tradicionalmente a la mujer (auxiliar de enfermería, por ejemplo), mientras que en otras sigue predominando la presencia de hombres (cirujías, por ejemplo).

La menor tasa de feminización se da en las categorías del grupo de titulación A1 no sanitario con una diferencia de 29,31 puntos entre la tasa de feminización del Servicio Cántabro de Salud (80,92%) y la del grupo de titulación (48,39%). En las categorías del grupo de titulación A1 sanitario la diferencia entre la tasa de feminización del Servicio Cántabro de Salud y la del grupo de titulación es de 23,24 puntos, nuevo indicativo de la existencia de la citada connotación de segregación ocupacional.

Estas conclusiones se reflejan en las siguientes tablas:





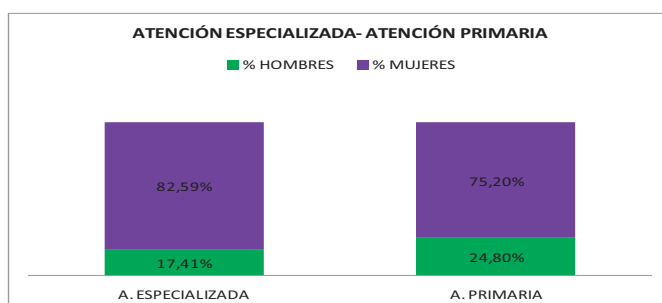
3. Distribución del personal estatutario por nivel asistencial: Atención Especializada y Atención Primaria.

La feminización del personal es mayor en el nivel asistencial de atención especializada (82,59%) que en el de atención primaria (75,20%).

Por Gerencias de Atención Especializada, la Gerencia del Área I (Hospital Universitario Marqués de Valdecilla) es la más feminizada (un 83,22%), tres puntos porcentuales más que la Gerencia del Área II (Hospital Comarcal de Laredo) que, con un 80,22% es la Gerencia especializada con menor porcentaje de mujeres. La feminización alcanza el 81,52% del personal de la Gerencia de las Áreas III y IV (Hospital Comarcal Sierrallana y Hospital Tres Mares).

GERENCIAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
G.A.E. - Área I	4.260	859	5.119	83,22%	16,78%
G.A.E. - Área II	645	159	804	80,22%	19,78%
G.A.E. - Áreas III y IV	1.028	233	1.261	81,52%	18,48%
G.A.P.	1.574	519	2.093	75,20%	24,80%
TOTAL	7.507	1.770	9.277	80,92%	19,08%

Conclusión. El porcentaje de mujeres en la Gerencia de Atención Primaria es un 7,39% inferior al de las Gerencias de Atención Especializada (un 75,20% en atención primaria, frente al 82,59% en atención especializada). Lo que se relaciona con una menor presencia en este nivel de categorías altamente feminizadas, como auxiliar de enfermería, si bien la creciente e intensa feminización de la categoría de medicina familiar hace prever que muy pronto el porcentaje actual se incrementará.



4. Distribución del personal estatutario por situación administrativa

En relación con las situaciones administrativas del personal, un 98,31% del total de mujeres trabajando en el Servicio Cántabro de Salud, están en situación de activo; del total de hombres trabajando un 97,75% está en situación de activo.

En el caso de la mujer, la causa más frecuente de no estar en activo es la de excedencia por cuidados de familiares, seguida de la excedencia por servicios en el sector público y, después, servicios especiales.

En el caso del hombre destacar que tan sólo 5 hombres (sobre un total de 87 personas) están en excedencia por cuidado de familiares. La causa principal de no encontrarse en activa, entre los hombres, es la excedencia por servicios en el sector público seguida de la situación de servicios especiales.

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	MUJERES	HOMBRES	Total
ACTIVO	7.424	1.734	9.158
EXCEDENCIA POR CUIDADOS DE FAMILIARES	82	5	87
EXCEDENCIA POR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO	28	19	47
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1	1	2
SERVICIOS ESPECIALES	16	15	31
SUSPENSIÓN DE FUNCIONES	1	0	1
TOTAL	7.552	1.774	9-326

Conclusión. Los datos evidencian la consideración que sigue atribuyéndose a la mujer como responsable de los cuidados familiares ya que es claro el papel testimonial de la excedencia por cuidado de familiares solicitada por el hombre. Tal situación reclama la necesidad de respuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, no solo sensibilizando sobre la necesaria corresponsabilidad entre mujeres y hombres en tales cuidados, sino y sobre todo sobre la incidencia de tal consideración en las carreras profesionales de las profesionales, impulsando medidas de acción positiva que garanticen derechos de conciliación y de desarrollo profesional.

5. Distribución del personal directivo

De 34 cargos directivos del SCS a fecha de 1 de febrero de 2019, 18 (52,94%) los ocupan mujeres. De los 34 cargos, 14 tienen el rango de Dirección; 1 de Subgerencia y 19 de Subdirección.

De los 15 puestos con rango de Dirección, 7 los desempeñan mujeres (46,66%) y los otros 8, hombres. A fecha 1 de febrero de 2019 hay dos Direcciones Gerencias ocupadas por mujeres.

De los 19 puestos con rango de Subdirección, 11 los desempeñan mujeres (un 57,89%) y 8 hombres. Todo lo cual se refleja en la siguiente tabla.

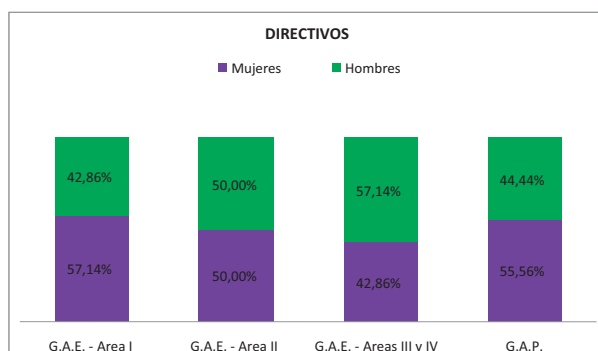
SEXO	GERENCIA				Total general
	G.A.E. - Área I	G.A.E. - Área II	G.A.E. - Áreas III y IV	G.A.P.	
H	6	2	4	4	16
M	8	2	3	5	18
Total general	14	4	7	8	34

Descripción	SEXO		
	H	M	Total general
DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1	3	4
DIRECTOR GERENTE	2	2	4
DIRECTOR GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES	3		3
DIRECTOR MÉDICO	2	1	3
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES	4	3	7
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA	0	6	6
SUBDIRECTOR GERENTE		1	1
SUBDIRECTOR MÉDICO	4	2	6
Total general	16	18	34



Conclusión. Respetando el criterio legal de paridad, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos en el Servicio Cántabro de Salud (52,94%) no se corresponde con el porcentaje del 80,92% de mujeres que trabajan, existiendo una desviación de 27,98 puntos.

Los datos informan de que el mayor número de mujeres en puestos directivos lo son en la Dirección de Enfermería, lo que se relaciona con la tradicional segregación por categorías estatutarias ya mencionada; por el contrario, no hay mujeres en los puestos de Dirección de Gestión y Servicios Generales, lo que enlaza con la reproducción de roles y estereotipos, vinculados a segregaciones ocupacionales, horizontales y verticales, que influyen en las mayores dificultades de la mujer en su desarrollo profesional. El PISCS debe contener medidas para mejorar la presencia de mujeres en todos los puestos directivos.



6. Distribución del personal estatutario por Jefaturas de Servicio y Sección asistenciales.

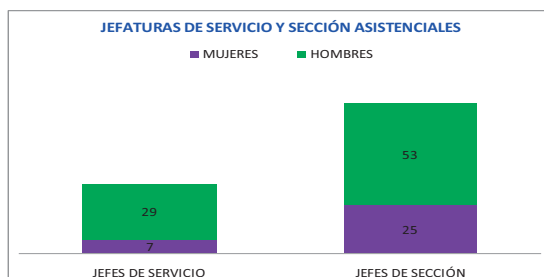
Del total de 114 Jefaturas de Servicio y de Sección asistenciales, de personal facultativo de atención especializada, provistas entre personal fijo, 32 de ellas (28,07%) están ocupadas por mujeres frente a 82 (71,93%), desempeñadas por hombres. Una brecha altamente destacable, pues ello supone una desviación de 52,85 puntos sobre el total de mujeres que trabajan en instituciones sanitarias hospitalarias del Servicio Cántabro de Salud.

En relación con la distribución por sexo del personal del grupo de titulación A1 Sanitario (57,68% mujeres y 42,32% hombres), el porcentaje de desviación es un 29,61 puntos.



De 36 Jefaturas de Servicios asistenciales, 7 de ellas (un 19,44%) son desempeñadas por mujeres, frente a 29 (el 80,56%) ocupadas por hombres, lo que supone una reversión completa sobre los porcentajes de mujeres y hombres que trabajan en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, existiendo una desviación de 61,12 puntos. En relación con la distribución por sexo del personal del grupo de titulación A1 Sanitario (57,68% mujeres y 42,32% hombres), el porcentaje de desviación es de 38,24 puntos. Existe, por tanto, un claro desequilibrio que confirma la existencia de segregación vertical y la necesidad de que el PISCS contenga medidas para corregir esta situación.

De 78 Jefaturas de Sección asistenciales, 25 (el 32,05%) están ocupadas por mujeres frente a 53 (67,95%) desempeñadas por hombres. En relación con la distribución por sexo del personal del grupo de titulación A1 Sanitario (57,68% mujeres y 42,32% hombres) el porcentaje de desviación es de 25,63 puntos.



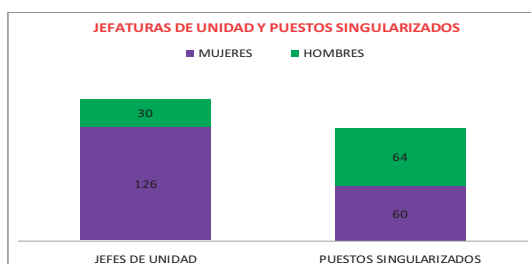
Conclusión. El indicativo de distribución por Jefaturas de Servicio y Sección de facultativos asistenciales hospitalarios no refleja la distribución entre mujeres y hombres existente en la plantilla y no responde a los criterios de igualdad, apreciándose una brecha de género consecuente a la existencia de segregación vertical, lo que requiere que el PISCS contemple medidas que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, así como la implantación de medidas de acción positiva para favorecer la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso de las profesionales a estas Jefaturas, y demás puestos de toma de decisiones en la organización sanitaria, removiendo los obstáculos existentes al respecto.

7. Distribución del personal estatutario por Jefaturas de Unidad

En el Servicio Cántabro de Salud existen 156 Jefaturas de Unidad, provistas entre personal fijo, de las cuales 126 (80,77%) están ocupadas por mujeres, frente a 30 (19,23%) desempeñadas por hombres.

Esta distribución se explica porque, del total de 156 puestos, la mayoría, 110 de ellos, están referidos a Jefaturas del Grupo A2 Sanitario (Supervisor/a de Enfermería o Responsable de enfermería de EAP), y hay que recordar que el total de mujeres enfermeras es del 89,54%.

Si desglosásemos los datos de las 110 Jefaturas de Unidad de A2 Sanitario, vemos que 95 (86,36%) de ellas están ocupadas por mujeres y 15 por hombres (13,64), porcentaje inferior en 3,18 puntos a la tasa de feminización (89,54%) de este grupo de titulación.



Las Gerencias de atención primaria y de atención especializada del Servicio Cántabro de Salud cuentan con 16 Jefaturas de Servicio No Sanitarias, de las cuales 9 (56,25%) están ocupadas por mujeres y 7 (43,75%) por hombres, porcentaje de mujeres en Jefaturas que supera en 4,64 puntos la tasa de feminización (51,61%) en el Grupo de Titulación A1 No Sanitario, si bien hay que tener en cuenta que estas jefaturas de unidad están abiertas a dos subgrupos de clasificación (A1 y A2 No Sanitario)

Conclusión. El indicativo de distribución por Jefaturas de Unidad guarda relación con los porcentajes de feminización existente de los grupos de titulación que pueden acceder a estos puestos.

8. Distribución del personal estatutario por puestos singularizados.

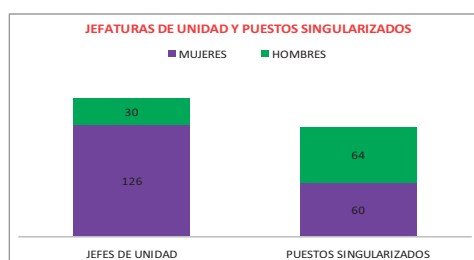
De los 124 puestos singularizados en el Servicio Cántabro de Salud, provistos entre personal fijo, 22 de ellos lo son de "Conductores/as de instalaciones", hallándose 21 cubiertos por hombres y 1 por una mujer. Estos puestos singularizados responden a las características de los servicios y unidades del área de mantenimiento.

Los otros 102 puestos corresponden a Jefaturas de Equipo, Grupo y Personal Subalterno y Encargados de turno y de personal de oficio, estando ocupadas 59 por mujeres (57,84%) y 43 por hombres (42,16%).

De las 36 Jefaturas de Equipo, 28 (77,77%) están ocupadas por mujeres, frente a 8, asignadas a hombres (23,23%), por lo que, en relación con la tasa de feminización del grupo de titulación C2 de Gestión y Servicios (81,32% mujeres y 18,68% hombres) la desviación es inferior en 3,55 puntos.

De las 42 Jefaturas de Grupo, 25 están ocupadas por mujeres (59,52%) y 17 por hombres (40,48%), observándose una mayor desviación, concretamente de 20,24 puntos respecto de la tasa de feminización de los grupos de titulación correspondiente (79,76 % de mujeres en el sumatorio de los grupos C1 y C2 no sanitario frente al 20,24% de hombres).

De los 18 puestos singularizados de Encargados de turno, 5 están ocupados por mujeres (27,77%) frente a 13 ocupados por hombres (72,22%). De 5 puestos de Jefatura de Personal Subalterno, sólo 1 está ocupado por una mujer (20%), mientras los otros 4 son desempeñados por hombres (80%).



En relación con la tasa de feminización del grupo de titulación de Agrupaciones Profesionales (66,87% mujeres y 33,13% hombres) el porcentaje de desviación alcanza los 39,10 puntos en relación con los puestos de Encargado de turno y los 46,87 en relación con los de Jefatura de Personal Subalterno.

Conclusión. Como conclusión general puede afirmarse que existe segregación vertical, en los puestos de jefaturas, que en gran medida son el resultado de la irradiación de una segregación horizontal, según categorías estatutarias o profesionales. Por lo que el PISCS tendrá que contener medidas que permitan el desarrollo profesional de la mujer y faciliten su acceso a todo tipo de puestos de responsabilidad, desde puestos directivos hasta puestos singularizados.

9. Distribución del personal estatutario en promoción interna temporal

La promoción interna temporal se encuentra regulada en el Servicio Cántabro de Salud por un Acuerdo que establece las formas y mecanismos de acceso y la oferta de plazas.

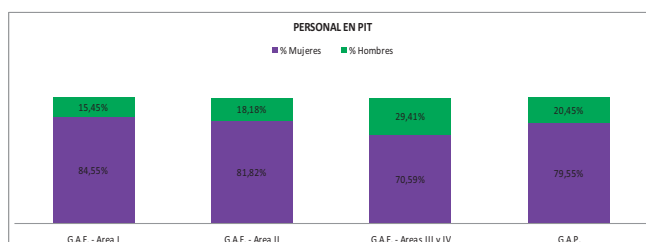


De las 182 plazas cubiertas por personal en situación de promoción interna temporal, 149 son desempeñadas por mujeres (un 81,87%) y 33 por hombres (18,13%).

En comparación con la tasa de feminización del personal fijo del Servicio Cántabro de Salud (76,69% de mujeres y 23,21% de hombres), existe una desviación de 5,18 puntos por encima de la tasa de feminización (un 81,87% de mujeres en promoción interna temporal, frente a un 76,69% de mujeres fijas en el Servicio Cántabro de Salud).

PERSONAL EN PIT	G.A.E. - Área I	G.A.E. - Área II	G.A.E. - Áreas III y IV	G.A.P.	TOTAL
% Mujeres	84,55%	81,82%	70,59%	79,55%	81,87%
% Hombres	15,45%	18,18%	29,41%	20,45%	18,13%

Conclusión. El porcentaje de mujeres en situación de promoción interna temporal, el 81,87%, es superior al de la tasa de feminización del personal fijo de plantilla, el 76,69%, en 5,18 puntos. Tal conclusión debe matizarse, en el sentido de que la promoción es temporal, no definitiva, utilizándose en gran medida en categorías de grupos de clasificación interiores, que están más feminizadas, así como con la consideración de carácter general relativa a los mayores inconvenientes que para la promoción suelen suponer las responsabilidades familiares para las trabajadoras respecto a los trabajadores.



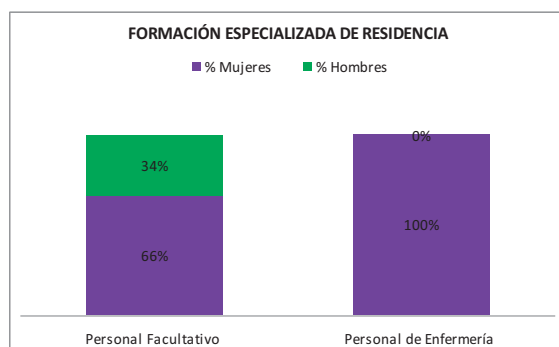
10. Distribución del personal en formación especializada mediante el sistema de residencia.

A fecha 31 de diciembre de 2017, de los 464 residentes de nivel licenciado o grado A1, 307 eran mujeres (66%) y 157 hombres (34%), dato que indica el creciente y sostenido aumento de la feminización en tal grupo de titulación A1 Sanitario. Si comparamos este dato con el dato del porcentaje de mujeres con



nombramiento en el grupo de titulación A1 Sanitario (57,68%), hay un 8,32 puntos menos que el porcentaje de mujeres que están haciendo el MIR lo que significa la progresiva feminización de este grupo de titulación.

Las 10 residentes de Enfermería Obstétrico-Ginecológica son mujeres, dato que constata la consolidación de la feminización en dicha categoría, como ha ocurrido tradicionalmente. En la actualidad el porcentaje de mujeres en esta categoría ya alcanza el 93,55%, frente al 100% de residentes, lo que supone un incremento de 6,45 puntos.



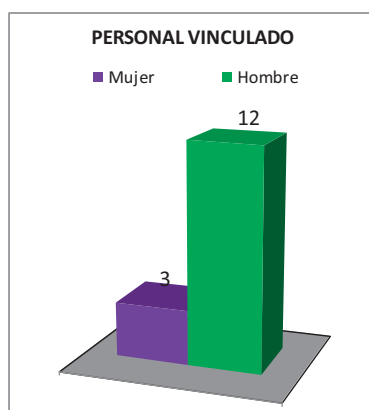
Conclusión. Los datos de personal en formación sanitaria especializada por el sistema de residencia indican un aumento de la feminización en los grupos de titulación A1 y A2 Sanitario, apreciándose una mayor presencia de mujeres en las especialidades de pediatría, medicina familiar y ginecología. Y si bien la paulatina feminización de las especialidades profesionales del subgrupo A1 es creciente, aún existen algunas (cirugías) donde la brecha de género tradicional sigue persistiendo, lo que aconseja el estudio de medidas apropiadas al respecto.

11. Distribución del personal vinculado

La figura de personal vinculado tiene su propia regulación jurídica, que responde a su propia especificidad, por tratarse de profesionales que prestan sus servicios en el Servicio Cántabro de Salud y en la Universidad de Cantabria.

Del total de 15 profesionales en plaza vinculada, 3 son mujeres (20%) frente a 12 hombres (80%). Un total de 105 facultativos trabajan como personal fijo en las 10 especialidades médicas en las que existen actualmente plazas vinculadas; de ellos, 48 son mujeres (45,71%) y 57 son hombres (54,29%).

Conclusión. El acceso a plazas vinculadas no refleja la distribución entre mujeres y hombres existentes en la plantilla, desde la perspectiva de los criterios de igualdad contemplados en la normativa de referencia. Los datos reflejan la existencia de limitaciones al desarrollo profesional, por las dificultades de acceso de las facultativas a tales plazas vinculadas, ante lo que el PISCS deberá promover medidas de acción positiva, en colaboración con la Universidad de Cantabria, con el objetivo de tratar de asegurar una presencia equilibrada en tales plazas desde la perspectiva de género.



12. Retribuciones brutas del personal estatutario

El análisis de las retribuciones brutas, con perspectiva de género, esto es analizando los datos desglosados por sexo, se realiza en función de los siguientes criterios:

- Tipo de nombramiento: personal con plaza en propiedad; personal con nombramiento de interinidad y personal con nombramiento eventual o de sustitución.
- Grupo de titulación diferenciando entre personal sanitario y no sanitario

Los datos de retribuciones corresponden al año 2017.

Debe aclararse, que la retribución formal o normativa en el SCS no presenta factores discriminatorios por razón de sexo. Lo que se pretende con el análisis que a continuación se efectúa, es comprobar si, a la vista de las retribuciones

efectivamente percibidas, se da una igualdad efectiva, desde la perspectiva de género, o si existen desigualdades derivadas de factores indirectos que se traduzcan en brechas retributivas, sobre las que sea preciso adoptar medidas para promover una mayor igualdad entre hombres y mujeres profesionales del SCS.

12.1-Retribuciones brutas del personal estatutario con nombramiento fijo

Los datos indican la existencia de diferencias salariales, con carácter general, entre mujeres y hombres, favorables a estos últimos con carácter general, y ello en todos los grupos de titulación, con independencia de la mayor o menor tasa de feminización. Salvo en los tramos de edad de 36 a 50 años y de 51 a 65 años en el grupo A2 Sanitario y en el tramo de 36 a 50 años en el grupo C1 Sanitario. Esa diferencia salarial general es de una media de un 10,3% en el tramo de edad de 18 a 35 años y de un 6% en el resto de tramos de edad.

Las mayores diferencias de retribución coinciden en los tramos de edad con responsabilidades de cuidado de hijos e hijas, lo que exige una mayor atención a la incidencia o peso que la maternidad conlleva para las retribuciones de las profesionales y empleadas del Servicio Cántabro de Salud.

En tan sólo en 3 de los 21 cuadrantes en que se explicitan los datos, las mujeres tienen unas retribuciones superiores a los hombres.

Las máximas diferencias retributivas entre mujeres y hombres se dan, especialmente, en los grupos de titulación no sanitarios y en los grupos de titulación A1 Sanitario.

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario		-8,53%	-8,85%	
Grupo A1 No Sanitario		-8,88%	-9,24%	
Grupo A2 No Sanitario		-11,03%	-9,83%	
Grupo A2 Sanitario	-4,35%	2,84%	2,25%	
Grupo C1 No Sanitario		-14,67%	-10,69%	
Grupo C1 Sanitario	-12,03%	4,51%	-2,39%	
Grupo C2 No Sanitario	-14,64%	-3,72%	-4,76%	
Grupo C2 Sanitario		-5,61%	-0,66%	
AAPP		-8,21%	-8,59%	

Diferencia retributiva del salario de las mujeres respecto de la de los hombres

Categoría	Mujeres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	43.526,00 €	64.556,40 €	64.068,08 €	
Grupo A1 No Sanitario	45.869,00 €	41.611,05 €	47.918,54 €	
Grupo A2 No Sanitario		34.618,38 €	37.939,31 €	
Grupo A2 Sanitario	31.322,44 €	36.658,16 €	40.589,60 €	
Grupo C1 No Sanitario		25.526,90 €	27.921,40 €	
Grupo C1 Sanitario	23.371,45 €	26.004,84 €	27.406,68 €	
Grupo C2 No Sanitario	17.344,04 €	20.303,51 €	22.842,47 €	
Grupo C2 Sanitario		22.603,30 €	24.128,73 €	
AAPP		20.793,02 €	21.232,54 €	

Categoría	Hombres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario		70.572,82 €	70.292,45 €	67.443,00 €
Grupo A1 No Sanitario		45.668,00 €	52.797,83 €	
Grupo A2 No Sanitario		38.908,67 €	42.075,64 €	
Grupo A2 Sanitario	32.747,75 €	35.644,36 €	39.697,48 €	
Grupo C1 No Sanitario		29.914,31 €	31.263,36 €	
Grupo C1 Sanitario	26.569,00 €	24.883,59 €	28.078,78 €	
Grupo C2 No Sanitario	20.319,00 €	21.087,02 €	23.982,88 €	
Grupo C2 Sanitario		23.947,74 €	24.289,37 €	
AAPP	17.766,00 €	22.651,69 €	23.228,84 €	

12.2 Retribuciones brutas del personal estatutario con nombramiento de interinidad

Los datos indican la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres, favorables a estos últimos con carácter general, y ello en todas las tramos de edad y grupos de titulación, con independencia de la mayor o menor tasa de feminización. Salvo en A2 Sanitario los tramos de edad de 18 a 35 años y de 51 a 65 años; C1 no sanitario en el tramo de edad de 51 a 65 años, C2 no sanitario en el tramo de 51 a 65 y C2 sanitario en los tramos de 18 a 35 y de 36 a 50 años.

En tan sólo en 6 de los siguientes 24 cuadrantes en que se explicitan los datos de retribuciones, las mujeres tienen unas retribuciones superiores a las de los hombres.

Las máximas diferencias retributivas entre mujeres y hombres se dan, especialmente, en los grupos de titulación no sanitarios y en los grupos de titulación A1 Sanitario con especial incidencia en el tramo de edad A1 sanitario de 18 a 35 y de 36 a 50 años; A1 no sanitario; C1 sanitario y Agrupaciones Profesionales con especial incidencia en el tramo de edad de 18 a 35 años.

Las mayores diferencias de retribución coinciden en los tramos de edad con responsabilidades de cuidado de hijos e hijas, debiéndose analizar el peso de la maternidad en las retribuciones de las mujeres que prestan servicio en el Servicio Cántabro de Salud.

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	-13,14%	-9,45%	-7,19%	
Grupo A1 No Sanitario			-42,86%	
Grupo A2 No Sanitario	-3,00%	-6,27%	-15,30%	
Grupo A2 Sanitario	2,29%	-3,09%	6,80%	
Grupo C1 No Sanitario		-24,53%	13,00%	
Grupo C1 Sanitario	-6,64%	-8,25%	-9,79%	
Grupo C2 No Sanitario	-9,49%	-0,53%	6,63%	
Grupo C2 Sanitario	2,90%	1,19%	-6,91%	
AAPP	-11,62%	-1,64%	-1,43%	

Categoría	Mujeres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	56.879,21 €	57.934,57 €	55.015,67 €	
Grupo A1 No Sanitario		36.531,94 €	37.378,00 €	
Grupo A2 No Sanitario	29.331,00 €	28.964,85 €	30.710,87 €	
Grupo A2 Sanitario	30.246,78 €	31.021,43 €	34.378,95 €	
Grupo C1 No Sanitario		20.662,82 €	27.949,73 €	
Grupo C1 Sanitario	21.331,23 €	22.355,61 €	22.464,98 €	
Grupo C2 No Sanitario	16.245,00 €	17.988,24 €	18.874,93 €	
Grupo C2 Sanitario	18.612,08 €	19.921,54 €	19.616,58 €	
AAPP	17.156,14 €	18.795,08 €	18.813,20 €	25.169,14 €

Diferencia retributiva del salario de las mujeres respecto de la de los hombres

Categoría	Hombres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	65.481,68 €	63.983,11 €	59.278,38 €	
Grupo A1 No Sanitario			65.418,00 €	
Grupo A2 No Sanitario	30.237,00 €	30.902,00 €	36.259,00 €	
Grupo A2 Sanitario	29.570,02 €	32.011,79 €	32.191,07 €	
Grupo C1 No Sanitario		27.380,06 €	24.735,00 €	
Grupo C1 Sanitario	22.849,48 €	24.364,96 €	24.903,13 €	
Grupo C2 No Sanitario	17.948,92 €	18.083,20 €	17.701,95 €	
Grupo C2 Sanitario	18.087,10 €	19.687,69 €	21.073,00 €	
AAPP	19.411,00 €	19.108,78 €	19.086,94 €	

12.3 Retribuciones brutas del personal estatutario con nombramientos eventuales y de sustitución

Los datos indican la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres, favorables a estos últimos con carácter general, si bien estas diferencias están más atenuadas que entre el personal con nombramientos fijos e interinos.

Así hasta en 10 de los 24 cuadrantes en que se explicitan los datos, las mujeres tienen unas retribuciones superiores a los hombres lo que supone que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres cuyos nombramientos tienen carácter eventual y de sustitución son menores que entre el personal con nombramientos fijos e interinos.

Es en esta modalidad de nombramientos donde, como excepción a la situación general, las retribuciones de las mujeres del grupo A1 Sanitario en el tramo de edad entre 18 y 35 años son superiores a las de los hombres.

Una posible causa explicativa de este dato, es el carácter temporal de estos nombramientos, que suponen mayor precariedad desde la perspectiva de la estabilidad, condicionando en consecuencia elecciones vitales de las mujeres relacionadas con la maternidad y utilización de derechos relacionados con la conciliación, tales como la reducción de jornada.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	2,60%	-6,85%	-3,50%	
Grupo A1 No Sanitario	-0,55%	43,47%		
Grupo A2 Sanitario	-2,15%	-5,16%	9,27%	
Grupo C1 No Sanitario		-13,95%		
Grupo C1 Sanitario	-1,44%	0,75%	1,19%	
Grupo C2 No Sanitario	4,79%	2,39%	-8,00%	
Grupo C2 Sanitario	0,76%	-2,21%	8,40%	

Diferencia retributiva del salario de las mujeres respecto de la de los hombres

Categoría	Mujeres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	60.219,62 €	55.467,84 €	56.049,28 €	
Grupo A1 No Sanitario	36.999,25 €	60.361,00 €		
Grupo A2 Sanitario	30.900,25 €	30.780,87 €	34.188,54 €	
Grupo C1 No Sanitario		22.139,11 €	21.799,00 €	
Grupo C1 Sanitario	22.075,71 €	21.642,35 €	23.844,16 €	
Grupo C2 No Sanitario	19.112,06 €	18.544,40 €	18.873,24 €	
Grupo C2 Sanitario	19.285,77 €	19.434,24 €	19.537,23 €	
AAPP	19.436,60 €	19.967,84 €	19.998,68 €	

Categoría	Hombres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	58.694,89 €	59.545,92 €	58.079,91 €	
Grupo A1 No Sanitario	37.205,00 €	42.072,94 €	52.085,23 €	
Grupo A2 Sanitario	31.579,88 €	32.455,91 €	31.288,00 €	
Grupo C1 No Sanitario		25.728,00 €		
Grupo C1 Sanitario	22.398,07 €	21.482,28 €	23.564,00 €	
Grupo C2 No Sanitario	18.238,50 €	18.112,27 €	20.513,71 €	
Grupo C2 Sanitario	19.140,68 €	19.873,50 €	18.024,00 €	
AAPP	20.681,83 €	21.328,51 €	19.276,27 €	

12.4 Diferencias retributivas entre mujeres y hombres en función del número de trienios y Gerencias en la que prestan servicio.

El análisis de las retribuciones en función del número de trienios y de las Gerencias donde se prestan servicios sigue indicando la existencia, con carácter general, de diferencias salariales entre mujeres y hombres, favorables a estos últimos.

La principal conclusión que puede deducirse de los datos aportados es la tendencia al mantenimiento de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que existe brecha salarial entre el colectivo con tres o menos trienios, en todas las Gerencias, y en la práctica totalidad de categorías, si bien es constatable que las cuantías de esta desigualdad retributiva tienden a disminuir.

12.4.1 Gerencia Atención Especializada Área I. Hospital Universitario Marqués de Valdecilla

Considerando los 72 cuadrantes en los que se han dividido los datos de retribuciones del personal del HUMV, sólo en 16 de ellos hay diferencias retributivas favorables a la mujer. Como ejemplo, salvo en los tramos de seis, siete, nueve o más de diez trienios de la categoría de "Enfermeras", existe una diferencia retributiva a favor de los hombres.

Destaca la diferencia retributiva a favor del hombre en la categoría de Facultativo, evidente en todos los tramos analizados de personal con más de tres trienios, con una menor diferencia en el tramo de tres o menos trienios (2,70% favorable a los hombres) alcanzando el 14,30% en el caso de personal facultativo con nueve trienios. Esta diferencia salarial en total en cuanto a trienios en el personal facultativo supone una media de un 8,23% más de salario favorable al hombre.

Las diferencias retributivas a favor de los hombres se produce también en la categoría más feminizada, que es la de Auxiliares de Enfermería y ello con independencia del número de trienios, salvo en el caso de más de diez trienios (con una diferencia de 0,33% a favor de la mujer) y en el tramo referido a igual o menos de tres trienios donde existe prácticamente igualdad retributiva (diferencia de 0,06% a favor de la mujer). Otro tanto ocurre entre el personal de la Función Administrativa, en el que, excepto en los tramos de igual o menos de tres trienios y seis trienios, las diferencias retributivas son favorables al hombre.

G.A.E. I: Hospital Universitario Marqués de Valdecilla

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES							
	<=3	4	5	6	7	8	9	>=10
Grupo A1 Sanitario	-2,83%	-6,90%	12,59%	-7,75%	-9,19%	-6,83%	-14,30%	-5,51%
Grupo A1 No Sanitario	22,25%						-15,25%	-30,54%
Grupo A2 No Sanitario	-33,92%				-18,05%		8,79%	-3,14%
Grupo A2 Sanitario	-2,34%	-1,01%	-1,29%	2,93%	8,40%	-3,67%	4,79%	1,24%
Grupo C1 No Sanitario	-17,02%				-27,85%	11,33%	-7,25%	-24,81%
Grupo C1 Sanitario	-4,35%	-8,43%	-3,50%	-14,40%	-10,52%	1,55%	-1,83%	-4,99%
Grupo C2 No Sanitario	-5,48%	11,89%	11,16%	-7,58%	-8,49%	-6,42%	-10,27%	-8,54%
Grupo C2 Sanitario	0,67%	-4,10%	-2,88%	-8,67%	-11,31%	11,47%	-3,60%	0,33%
AAPP	-0,84%	-5,08%	-0,34%	-2,62%	3,32%	-8,12%	-10,42%	-6,84%
Grupo MIR	-1,38%							
Grupo EIR								

12.4.2 Gerencia Atención Especializada Área II. Hospital Comarcal de Laredo

Partiendo de los 42 cuadrantes en que se dividen los datos, tan solo en 16 las diferencias retributivas son favorables a la mujer. En la categoría de "Enfermeras", existe una diferencia retributiva a favor de la mujer en todos los tramos analizados, excepto en los referidos a cuatro y nueve trienios, en los que la diferencia es favorable al hombre.

Destaca la diferencia retributiva a favor de los hombres en la categoría de Facultativo, si bien existe diferencia a favor de la mujer en el tramo de cinco trienios (12,39%) y seis trienios (7,20%); son muy llamativas las diferencias a favor del hombre que superan el 20% en los tramos de siete (22%), nueve (20,98%) y diez trienios (21,32%). En el tramo de tres o menos trienios, la diferencia, favorable a los hombres, es del 1,43%.

Entre el personal de la Función Administrativa, las retribuciones del hombre son superiores, salvo en los tramos de cinco (1,64% a favor de la mujer), seis

(3,24%) e igual o más de diez trienios, donde la retribución de la mujer es superior en un 19,78% a la del hombre.

G.A.E. II: Hospital Comarcal de Laredo

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES							
	<=3	4	5	6	7	8	9	>=10
Grupo A1 Sanitario	-1,42%	-4,24%	11,80%	7,20%	-22,00%	-9,09%	-20,98%	-21,32%
Grupo A1 No Sanitario								
Grupo A2 No Sanitario	-41,09%						12,63%	
Grupo A2 Sanitario	3,28%	-0,76%	4,76%	-2,43%		-1,10%	-14,71%	12,46%
Grupo C1 No Sanitario								
Grupo C1 Sanitario	-2,77%		3,95%		-15,97%	11,65%		
Grupo C2 No Sanitario	-0,61%	-2,54%	-8,50%	4,17%		-4,83%		9,39%
Grupo C2 Sanitario	-6,35%			-10,04%		6,60%	-5,12%	
AAPP	-2,55%	7,05%	-0,76%	-4,45%	12,49%	1,96%		
Grupo MIR								
Grupo EIR								

12.4.3 Gerencia Atención Especializada Áreas III y IV. Hospital Sierrallana-Tres Mares

En función de los 52 cuadrantes en que se dividen los datos, en 23 de ellos hay diferencias retributivas favorables a la mujer, lo que supone que este centro es en el que se aprecia una menor incidencia de desigualdad retributiva, aunque la misma también se constata como se indica a continuación.

Destaca la diferencia retributiva a favor del hombre en la categoría de Facultativo, donde sólo en el tramo de diez o más trienios, las retribuciones de la mujer superan a las del hombre (un 1,30%), alcanzándose diferencias de hasta el 20,85% a favor del hombre en el tramo de siete trienios y del 16,91% en el de seis trienios. De las tres Gerencias de Atención Especializada, es en Sierrallana-Tres Mares donde existe una mayor diferencia a favor del hombre (un 3,24%) en el tramo de tres o menos trienios.

En la categoría de "Enfermeras" existe una diferencia retributiva a favor de la mujer en todos los tramos analizados, salvo en los referidos a tres o menos

trienios (0,44%), cuatro (2,75%) y nueve trienios (1,45%), en los que la diferencia es favorable al hombre.

Entre el personal de la Función Administrativa, las retribuciones del hombre son superiores en los tramos con seis (3,27%), siete (8,57%), nueve (36,90%) y diez o más trienios (25,29%). Sin embargo, las retribuciones de la mujer son superiores en los casos de cero a cinco trienios, destacando el 17,42% en el tramo de cuatro trienios.

G.A.E. III Y IV: Hospital Comarcal Sierrallana

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES							
	<=3	4	5	6	7	8	9	>=10
Grupo A1 Sanitario	-3,24%	11,48%	-7,49%	-17,00%	20,85%	-8,81%	-4,01%	-0,93%
Grupo A1 No Sanitario	-26,10%							
Grupo A2 No Sanitario							-25,41%	
Grupo A2 Sanitario	0,09%	-2,77%	7,16%	16,22%	7,99%	7,65%	-1,45%	1,49%
Grupo C1 No Sanitario	-23,18%		41,76%					
Grupo C1 Sanitario	-2,84%	4,73%		14,60%	1,93%	4,99%	10,20%	4,28%
Grupo C2 No Sanitario	5,85%	8,25%	1,59%	-3,27%	-8,39%	-2,06%	0,34%	7,41%
Grupo C2 Sanitario	-2,79%			-9,36%		2,07%	-7,18%	5,79%
AAPP	-3,87%	7,79%	-1,14%	3,31%	2,31%	-16,14%	-11,36%	3,12%
Grupo MIR	-4,98%							
Grupo EIR								

12.4.4 Gerencia Atención Primaria

Habiendo dividido los datos en 52 cuadrantes, se observan diferencias retributivas favorables a la mujer en 19 de ellos. En la categoría de Facultativo, sólo en los tramos de siete (2,03%) y ocho (1,32%) trienios, las retribuciones de la mujer superan a las del hombre.

En el grupo de tres o menos trienios del personal facultativo, la diferencia de retribuciones a favor del hombre se eleva al 9,19%, lo que supone un dato regresivo en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por cuanto:

- Es la Gerencia con mayor diferencia retributiva en este tramo de trienios entre el personal del grupo A1 Sanitario, que es precisamente el referido

al acceso e inclusión de nuevo personal, entre el que debería existir menos diferencias.

- La mayor diferencia retributiva en el Grupo A1 Sanitario está entre el personal con 3 o menos trienios con un 9,19% de porcentaje a favor del hombre.

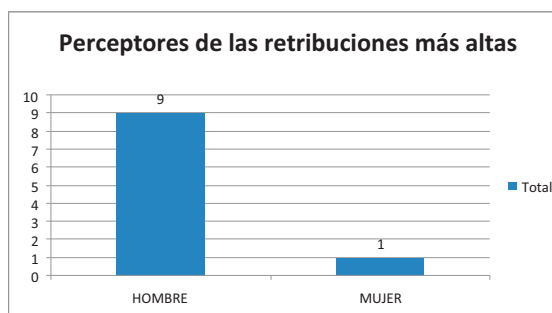
Gerencia de Atención Primaria

Categoría	DIFERENCIA HOMBRES/MUJERES							
	<=3	4	5	6	7	8	9	>=10
Grupo A1 Sanitario	-9,19%	-0,66%	-4,17%	-3,81%	1,70%	1,18%	-1,66%	-4,30%
Grupo A1 No Sanitario	39,60%							11,05%
Grupo A2 No Sanitario	-2,67%	25,95%	12,16%				-10,18%	0,86%
Grupo A2 Sanitario	-0,91%	-6,33%	-2,91%	1,15%	11,39%	0,20%	-2,99%	0,66%
Grupo C1 No Sanitario	-21,56%					17,27%	8,07%	23,13%
Grupo C1 Sanitario	1,44%							
Grupo C2 No Sanitario	1,86%	4,19%	-5,05%		0,21%	-3,91%	-1,60%	-0,45%
Grupo C2 Sanitario	-7,47%							
AAPP	-9,36%	7,23%	15,27%	-5,53%	-12,42%	-5,38%	-1,32%	0,78%
Grupo MIR	-0,94%							
Grupo EIR								

12.5. Personal con mayores retribuciones.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud se incrementa si se analizan los datos desde el punto de vista del personal que ha percibido efectivamente mayores retribuciones.

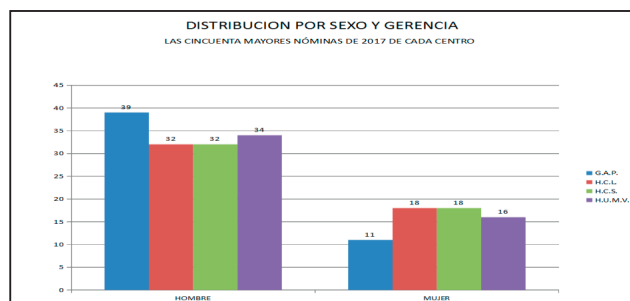
Sólo hay una mujer (10%) entre las 10 retribuciones percibidas más elevadas del Servicio Cántabro de Salud, lo que supone 70,92 puntos menos que el porcentaje de mujeres trabajando (un 80,92%).



Entre las 50 retribuciones más elevadas por cada Gerencia (en total, 200 nóminas), hay 63 mujeres, que representan un 31,5%, frente a 137 hombres, el 68,5% de la muestra. Ello supone 49,42 puntos menos que el porcentaje de mujeres trabajando (un 80,92%).

Gerencia	Sexo		Total general
	HOMBRE	MUJER	
G.A.P.	39	11	50
H.C.L.	32	18	50
H.C.S.	32	18	50
H.U.M.V.	34	16	50
Total general	137	63	200

Analizando las 50 retribuciones percibidas más elevadas en cada Gerencia, la Gerencia con mayor desigualdad es la de Atención Primaria, donde son solo 11 las mujeres que figuran entre las 50 primeras nóminas. En Atención Especializada, solo 16 son las trabajadoras del HUMV entre las 50 retribuciones más elevadas y 18 las trabajadoras de Laredo y Sierrallana.





Conclusiones. El análisis de la distribución de retribuciones entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud indica la existencia de desigualdad salarial (“brecha salarial de género”) entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.

Esta desigualdad salarial se da tanto en el personal sanitario como en el personal de gestión de servicios; en todos los grupos y subgrupos de titulación; en todas las categorías; en todas las gerencias y en la práctica totalidad de tramos de trienios analizados

Las mayores diferencias de retribución, con desventaja para la mujer, coinciden en los tramos de edad con responsabilidades de cuidado de hijos e hijas por lo que el PISCS deberá contener medidas de acción positiva, para contrarrestar tal brecha de género, para evitar perjuicios a las mujeres en razón o por causas relacionadas con la maternidad y derechos inherentes a la misma.

Esta brecha salarial desfavorable a las mujeres es muy significativa entre el personal situado en las categorías mejor clasificadas, como es la de personal facultativo, A1 sanitario, lo que igualmente se constata con el dato de que entre el personal con mayores retribuciones efectivamente percibidas, solo haya una mujer entre las 10 más altas.

Es por ello que el PISCS deberá contener medidas de acción positiva en relación con la brecha salarial existente y que faciliten una igualdad de oportunidades efectiva para el desarrollo profesional de la mujer.

13. Carrera y desarrollo profesional del personal estatutario

A fecha 31 de diciembre de 2017, la práctica totalidad del personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud, 4.274 trabajadores, sobre un total de 4.551 (un 93,90%) tenía reconocido algún grado en carrera o desarrollo profesional.

De los 4.274 reconocimientos, 3.305 correspondían a mujeres, lo que supone un 77,37%, y 969 reconocimientos se referían a hombres, lo que supone un 22,63%. Estos datos reflejan los porcentajes de mujeres y hombres (76,69% y 23,31%) sobre el total de la plantilla con una ligera variación de 0,70 puntos de sobre representación a favor de la mujer.

Ello es así en todas las categorías y grados de carrera y desarrollo profesional como se corresponde con el mayor número de mujeres con nombramientos estatutarios fijos en el Servicio Cántabro de Salud, dado que el personal interino en las fechas de análisis de datos no tenían reconocido tal derecho a la carrera, que sido reconocido posteriormente, estando actualmente en fase de gestión de solicitudes.

La excepción se produce en el categoría de Facultativo donde de un total de 872 profesionales con grados reconocidos, 416 son mujeres (47,41%) y 456 (52,29%). Diferencia que se produce especialmente en los grados superiores reconocidos (3 y 4) donde existe un mayor número de reconocimientos a hombres (107 en grado 4 y 201 en grado 3) que a mujeres (48 en grado 4 y 172 en grado 3). Esta brecha en la carrera profesional, podría estar relacionada con el paulatino proceso de feminización de la profesión médica, pero dado que la misma ya se inició hace tiempo, en la década de los 80 del siglo pasado, no explica por sí solo tal desigualdad, por lo que procede analizar su relación con las mayores dificultades – por cultura organizativa, laboral y responsabilidades familiares o de cuidado - para poder realizar méritos de formación, investigación y compromiso con la organización computables para el progreso en la carrera, que afectan a las mujeres respecto a los hombres.

SANITARIOS

CATEGORÍA	Mujeres			
	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Grupo A1 Sanitario	39	157	173	48
Grupo A2 Sanitario	51	217	357	722
Grupo C1 Sanitario	14	45	65	43
Grupo c2 Sanitario	37	114	159	374
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	141	533	754	1187

SANITARIOS

CATEGORÍA	Hombres			
	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Grupo A1 Sanitario	31	117	202	106
Grupo A2 Sanitario	14	29	49	57
Grupo C1 Sanitario	2	8	10	6
Grupo c2 Sanitario	5	2	7	3
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	52	156	268	172

NO SANITARIOS

CATEGORÍA	Mujeres			
	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Grupo A1 No Sanitario	3	3	5	1
Grupo A2 No Sanitario	5	1	20	15
Grupo C1 No Sanitario	7	2	32	18
Grupo C2 No Sanitario	18	41	196	117
AAPP	8	81	83	34
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	41	128	336	185

NO SANITARIOS

CATEGORÍA	Hombres			
	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Grupo A1 No Sanitario	1	1	9	1
Grupo A2 No Sanitario	1	3	7	6
Grupo C1 No Sanitario	5	4	10	5
Grupo C2 No Sanitario	8	29	62	22
AAPP	2	15	70	60
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	17	52	158	94

Conclusiones. Las circunstancias siguientes han podido influir en los datos de progresión en la carrera profesional, para todas y todos los profesionales. Si bien cabe llamar la atención sobre la brecha detectada en los grados más altos, especialmente del subgrupo A1, en la categoría de personal facultativo, que exige medidas de acción positiva para contrarrestarla y evitar que el género, y sus atribuciones por cultura socio-laboral, condicionen la carrera profesional con desventaja para las mujeres.

Circunstancias:

- Los Acuerdos vigentes hasta el año 2017 incluían sólo al personal fijo en el desarrollo y aplicación de los complementos de carrera y desarrollo profesional, excluyendo al personal temporal e interino. En el año 2017,

se suscribieron unos nuevos Acuerdos de carrera y desarrollo profesional, que incluyen al personal temporal del Servicio Cántabro de Salud, cuyas solicitudes están actualmente en tramitación, por lo que en este estudio no han podido incorporarse sus datos.

- La mayoría del personal accedió a los distintos grados de carrera y desarrollo profesional a través del llamado periodo transitorio, con un procedimiento extraordinario de acceso, procedimiento en el que el elemento principal del reconocimiento de los distintos grados lo eran los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud.
- Los citados Acuerdos estuvieron suspendidos hasta el año 2015, año en el que se procedió al levantamiento parcial de su suspensión con reconocimiento económico del grado 1 y administrativo del resto de grados; levantamientos parciales progresivos en cuanto el reconocimiento económico de cada grado en los años 2016 (grado 2); 2017 (grado 3) y 2018 (grado 4).
- Los créditos de formación, investigación y compromiso con la organización, condicionan las posibilidades de progresar en el desarrollo y carrera profesional. Facilitar igualdad de oportunidades para que, efectivamente, se puedan realizar tales actividades, sin discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, género y sus condicionantes, como las relacionadas con la conciliación y maternidad, se vislumbra como medida a impulsar en el Servicio Cántabro de Salud

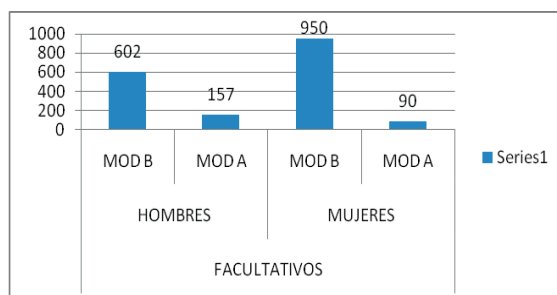
En este apartado, por último, los nuevos Acuerdos de carrera y desarrollo profesional que incluyen al personal temporal de larga duración implicará una nueva valoración de este indicativo, en función de los reconocimientos que se realicen con los criterios del nuevo Acuerdo y, en especial, de los parámetros del Acuerdo de carrera profesional relacionados con la formación, la docencia e investigación y el compromiso con la organización.

14. Distribución del personal facultativo según el tipo de complemento específico.

El complemento específico en el Servicio Cántabro de Salud tiene dos modalidades. La modalidad A retribuye al personal que tenga reconocida compatibilidad con otra actividad (que percibe un 97% del complemento específico) y la modalidad B que retribuye al personal en situación de dedicación exclusiva con prestación de servicios únicamente en el Servicio Cántabro de Salud y cuyo abono es el 100% del citado complemento. De los 1.799 facultativos, con alguna modalidad de este complemento, 1.040 son mujeres (57,81%) y 759 son hombres (42,19%).

De los 1.799 facultativos con alguna modalidad de este complemento 1.552 (86,27%) perciben la modalidad B y 247 la modalidad A (13,73%). De los 247

facultativos que perciben la modalidad A (desarrollan otra actividad), 90 son mujeres (36,44%) y 157 son hombres (63,56%) lo que no se corresponde con el porcentaje de mujeres facultativas (57,81%) existiendo una diferencia de 21.37 puntos entre índice de feminización y mujeres con otra actividad fuera del Servicio Cántabro de Salud.



Conclusiones. El análisis del indicativo de personal facultativo según el tipo de complemento específico refleja que existe un menor número de mujeres que presten servicios en otra actividad distinta de la del Servicio Cántabro de Salud con 21.37 puntos menos sobre la tasa de feminización de las categorías de personal facultativo.

Cabe relacionar esta menor tasa de compatibilidad con otras actividades, por las posibilidades reales de dedicación a la misma, a su vez relacionada con la cultura social que atribuye la asunción de los cuidados familiares a las mujeres.

15. Distribución del personal en situación de excedencia por cuidado de un familiar

Un total de 87 profesionales en encontraban, a fecha 31 de diciembre de 2017, en situación de excedencia por cuidado de un familiar. De estos 87 profesionales, 82 son mujeres lo que supone un 94,25% del total de personal en esta situación y 13.33 puntos por encima de la tasa de feminización (80,92%) del Servicio Cántabro de Salud.

Esta situación se da en todas las categorías profesionales salvo en la de personal en formación especializada por el sistema de residencia (MIR, BIR, QUIR) donde existen 2 profesionales en dicha situación; 1 de ellos mujer y el otro hombre.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Personal en situación de excedencia por cuidado de un familiar por sexo

SANITARIO	Mujeres				TOTAL MUJERES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 Sanitario	5	12	0	0	17
Grupo A2 Sanitario	10	38	1	0	49
Grupo C1 Sanitario	2	2	1	0	5
Grupo C2 Sanitario	1	3	3	0	7
Grupo MIR	0	1	0	0	1
Grupo EIR	0	0	0	0	0
TOTAL	18	56	5	0	79

SANITARIO	Hombres				TOTAL HOMBRES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 Sanitario	0	2	1	0	3
Grupo A2 Sanitario	0	1	0	0	1
Grupo C1 Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo C2 Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo MIR	1	0	0	0	1
Grupo EIR	0	0	0	0	0
TOTAL	1	3	1	0	5

NO SANITARIO	Mujeres				TOTAL MUJERES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	1	1	0	2
AAPP	1	0	0	0	1
TOTAL	1	1	1	0	3

NO SANITARIO	Hombres				TOTAL HOMBRES
	18-35	36-50	51-65	>65	
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	0	0	0	0
AAPP	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Si analizamos las excedencias por cuidado de familiar por categorías profesionales, el mayor número (44; 43 mujeres y 1 hombre) se da en la categoría de Enfermería lo que supone un 50,57% del total de profesionales en esta situación.

Conclusiones. El análisis del indicativo de personal en excedencia por cuidado de un familiar no deja dudas. Mayoritariamente las mujeres están en esta situación, con 13,33 puntos por encima de la tasa de feminización del Servicio Cántabro de Salud y ello en todas las categorías. Destacar también el elevado número de personal de Enfermería en esta situación (un 50,57% del total de personal). La conclusión es que se constata una brecha de género, en la utilización de esta situación administrativa, consecuencia del roll social, familiar y laboral que sigue atribuyendo casi en exclusiva a las mujeres las responsabilidades de cuidado, lo que incide en el mantenimiento y progreso laboral.

El PISCS deberá plantear no solo medidas de sensibilización, formación y educación en relación con esta situación y necesaria corresponsabilidad familia, sino también otras medidas de adecuación organizativa que contrarresten la pérdida de oportunidades laborales, por tal motivo, en el desarrollo profesional.

16. Distribución del personal en reducción de jornada.

Un total de 882 profesionales en encontraban, a fecha 31 de diciembre de 2017, en reducción de jornada. De estos 882 profesionales, 788 son mujeres, lo que supone un 89,34% del total de personal en esta situación y 8,42 puntos por encima de la tasa de feminización (80,92%) del Servicio Cántabro de Salud.

Esta situación se da en todas las categorías profesionales, salvo en Personal de Mantenimiento y Técnicos de Farmacia donde existen igual número de mujeres y hombres en reducción de jornada.

Efectivos con reducción de jornada por sexo y modalidad de reducción

SANITARIO	Mujeres				TOTAL MUJERES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 Sanitario	10	73	18	0	101
Grupo A2 Sanitario	178	246	20	0	444
Grupo C1 Sanitario	11	25	1	0	37
Grupo C2 Sanitario	23	84	46	0	153
Grupo MIR	0	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0	0
TOTAL	222	428	85	0	735

SANITARIO	Hombres				TOTAL HOMBRES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 Sanitario	1	21	14	0	36
Grupo A2 Sanitario	14	12	1	0	27
Grupo C1 Sanitario	3	3	0	0	6
Grupo C2 Sanitario	2	4	5	0	11
Grupo MIR	0	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0	0
TOTAL	20	40	20	0	80

NO SANITARIO	Mujeres				TOTAL MUJERES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 No Sanitario	0	1	0	0	1
Grupo A2 No Sanitario	0	1	0	0	1
Grupo C1 No Sanitario	0	0	2	0	2
Grupo C2 No Sanitario	0	14	18	0	32
AAPP	1	6	8	0	15
TOTAL	1	22	28	0	51

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

NO SANITARIO	Hombres				TOTAL HOMBRES
	Categoría	18-35	36-50	51-65	
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0	0
Grupo C1 No Sanitario	0	1	0	0	1
Grupo C2 No Sanitario	0	2	4	0	6
AAPP	0	1	5	0	6
TOTAL	0	4	9	0	13

Efectivos con reducción de jornada por sexo y por motivos particulares

TOTAL SCS	Mujeres			
	Categoría	18-35	36-50	51-65
Grupo A1 Sanitario	8	9	6	0
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 Sanitario	122	30	5	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	1	0
Grupo C1 Sanitario	9	3	1	0
Grupo C2 No Sanitario	0	2	10	0
Grupo C2 Sanitario	17	25	23	0
AAPP	0	2	5	0
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	156	71	51	0

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

TOTAL SCS	Hombres			
Categoría	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	1	3	7	0
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 Sanitario	13	1	1	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo C1 Sanitario	3	2	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	0	3	0
Grupo C2 Sanitario	2	3	5	0
AAPP	0	1	2	0
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	19	10	18	0

Efectivos con reducción de jornada por "cuidado de menores"

TOTAL SCS	Mujeres			
Categoría	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	2	61	4	0
Grupo A1 No Sanitario	0	1	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	1	0	0
Grupo A2 Sanitario	54	206	8	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo C1 Sanitario	2	22	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	9	3	0
Grupo C2 Sanitario	6	50	7	0
AAPP	1	3	2	0
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	65	353	24	0

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Categoría	Hombres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	0	17	6	0
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 Sanitario	0	10	0	0
Grupo C1 No Sanitario	0	1	0	0
Grupo C1 Sanitario	0	1	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	2	0	0
Grupo C2 Sanitario	0	1	0	0
AAPP	0	0	3	0
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	0	32	9	0

Efectivos con reducción de jornada “cuidado de familiares”

Categoría	Mujeres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	0	3	8	0
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 Sanitario	2	10	7	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	1	0
Grupo C1 Sanitario	0	0	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	3	5	0
Grupo C2 Sanitario	0	9	16	0
AAPP	0	1	1	0
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	2	26	38	0

Categoría	Hombres			
	18-35	36-50	51-65	>65
Grupo A1 Sanitario	0	1	1	0
Grupo A1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo A2 Sanitario	1	1	0	0
Grupo C1 No Sanitario	0	0	0	0
Grupo C1 Sanitario	0	0	0	0
Grupo C2 No Sanitario	0	0	1	0
Grupo C2 Sanitario	0	0	0	0
AAPP	0	0	0	0
Grupo MIR	0	0	0	0
Grupo EIR	0	0	0	0
TOTAL	1	2	2	0

Si analizamos la reducción de jornada por categorías profesionales, el mayor número (410: 387 mujeres y 23 hombres) se da en la categoría de Enfermería, seguida de las categorías de Auxiliar de Enfermería (159: 151 mujeres y 8 hombres) y Facultativos (137: 101 mujeres y 36 hombres).

Es de destacar la diferencia por razón de sexo, condicionada por atribuciones de género, en el grupo de 36 a 50 años, con reducción de jornada por cuidado de menores: 353 mujeres, frente 32 hombres. Dato que constata por sí sólo la relación mujer y maternidad, con clara desventaja para el empleo de la mujer, si no se adoptan medidas que garanticen los derechos de éstas profesionales, especialmente el de una igualdad de oportunidades efectiva al desarrollo o carrera profesional.

Del mismo modo, y con idéntica valoración, cabe analizar la diferencia por razón de sexo y género en el grupo de 51 a 65 años, con reducción por cuidados familiares: 38 mujeres y 2 hombres.

Conclusiones. El análisis del indicativo de personal en reducción de jornada refleja que mayoritariamente son las mujeres las que tienen que hacer uso de tal derecho, con 8,42 puntos por encima de la tasa de feminización del Servicio Cántabro de Salud y ello en todas las categorías profesionales. Destacando, en consecuencia, el elevado número en esta situación en las categorías más feminizadas, como la de Enfermería (un 46,49% del total de personal), seguido

de las categorías de Auxiliar de Enfermería, o en las que más se están feminizando como en las del subgrupo A1 sanitario.

La conclusión es que, ante la progresiva feminización de las profesiones o empleo sanitario, unido al reconocimiento de derechos vinculados a la maternidad y conciliación, es la mujer quien principalmente tiene que seguir utilizando el derecho de reducción de jornada, dado el rol social, familiar y laboral que se la sigue atribuyendo como cuidadora, con ausencia de corresponsabilidad.

El PISCS deberá plantear no solo medidas de sensibilización, formación y educación en relación con esta situación y necesaria corresponsabilidad familia, sino también otras medidas de adecuación organizativa que contrarresten la pérdida de oportunidades laborales, por tal motivo, en el desarrollo profesional.

17. Personal en actividades formativas de igualdad o de género

El Plan de formación para el empleo del personal de instituciones sanitarias de Cantabria, viene contemplando en su programación anual actividades formativas en materia de igualdad y género. Estas actividades estaban dirigidas a todo el personal, y se han centrado en formar en igualdad desde la perspectiva del empleo sanitario (jornadas promovidas anualmente por la Secretaría General de la Consejería de Sanidad), y en sensibilización frente a la violencia contra las mujeres. Asimismo en el Master de Dirección y Gestión de Servicios Sanitarios, organizado por la Consejería de Sanidad con la Universidad de Cantabria, se incluye la materia de la igualdad.

Aproximación a la participación en actividades formativas por sexo (año 2017):

Actividades formativas	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Jornada Igualdad y perspectiva de género en el ámbito de la salud 2017	4	26	30	13,33%	86,67%
Sensibilización para la detección y atención a la violencia contra las mujeres desde los servicios sanitarios hospitalarios 2017	5	82	87	5,75%	94,25%
TOTAL	9	108	117	7,69%	92,31%

Conclusiones. El análisis del indicativo de personal que ha acudido a actividades formativas de igualdad o de género refleja una mayor asistencia e interés de las mujeres en esta materia. Lo que puede relacionarse con estar más afectadas por situaciones o vivencias, a nivel personal o laboral, relacionadas con la desigualdad.

El Servicio Cántabro de Salud debe reforzar la realización de actividades formativas de género, tanto las relacionadas con la perspectiva de género en la

salud, en el empleo así como las relacionadas con la sensibilización y detección de la violencia contra las mujeres. Es necesario en este sentido, incrementar transversalmente en la organización la formación en igualdad, promoviendo una mayor presencia de profesionales hombres en estas actividades, y sobre todo de quienes tienen capacidad de decisión en la escala jerárquica: personal directivo, jefaturas y mandos intermedios. Con la finalidad de remover aquéllos condicionantes organizativos y culturales que puedan afectar al logro de una igualdad efectiva de oportunidades en el servicio Cántabro de Salud.

C. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUALITATIVOS

1. INTRODUCCIÓN

La encuesta se realizó de forma telemática desde la web del Servicio Cántabro de Salud y las intranet de cada gerencia. Se mantuvo accesible desde el 1 de agosto al 15 de octubre de 2018.

De los 9277 trabajadores del Servicio Cántabro de Salud han respondido 691 profesionales, es decir, una tasa de respuesta del 7,4%. De ellos un 67,4% han sido mujeres y un 24,75% hombres. La distribución por edad se expresa en la siguiente tabla, estando la franja mayoritaria de respuestas en los bloques entre 36-45 años y 46-55 años.

	T	%
Menos de 25	12	1,74
25-35	94	13,60
36-45	187	27,06
46-55	208	30,10
56-65	141	20,41
Más de 65	3	0,43
Sin respuesta	46	6,66

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Por antigüedad, la mayor parte de respuestas están en la franja de antigüedad de entre 11 y 30 años, se puede observar en la siguiente tabla:

	T	%
Menos de 1 año	38	5,50
Entre 1 y 5 años	98	14,18
Entre 6 y 10 años	54	7,81
Entre 11 y 15 años	127	18,38
Entre 16 y 20 años	97	14,04
Entre 21 y 30 años	136	19,68
Más de 30 años	94	13,60
Sin respuesta	47	6,80

El 49% son fijos, el 30% son interinos y el 21% son eventuales/interinos.

Hemos realizado 5 preguntas para conocer la situación familiar de los profesionales, las respuestas han sido muy pocas (alrededor de 100), por lo tanto, estos parámetros no nos permiten hacer un dibujo concluyente de la situación, aun así debemos tenerlas en cuenta. El perfil medio de profesionales que han respondido es que tienen un familiar (menor, mayor dependiente u otra persona) a su cargo, con un dependiente a su cargo en general con discapacidad o enfermo crónico.

El análisis de la encuesta nos permite detectar una diferente percepción subjetiva por el personal que responde en función de las preguntas realizadas que diferenciamos a efectos metodológicos de análisis en los siguientes bloques:

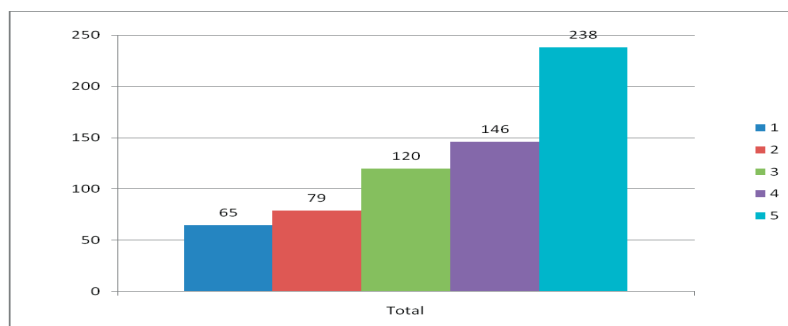
Preguntas 1 a 10	Percepción de la situación actual en materia de IOMH en el SCS
Preguntas 11 a 14	Percepción de la utilidad de un PIOMH en el Servicio Cántabro de Salud y si se puede mejorar la situación actual
Pregunta abierta 12	Enunciar 2 medidas para mejorar la situación de IOMH en el Servicio Cántabro de Salud (filtro: a quienes la consideran mejorable)
Preguntas 15 y 16	Percepción en torno a la IOMH en el acceso a puestos de jefatura y libre designación (puestos relevantes)
Preguntas 17 y 18	Preguntas si se ha sufrido acoso sexual, de identidad u orientación sexual en el trabajo y el conocimiento de las actuaciones a realizar
Pregunta abierta 19	Realizar hasta dos sugerencias o recomendaciones para/en la elaboración de un PIOMH en el Servicio Cántabro de Salud

2. ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

Las preguntas 1 al 11, 13 y 14 son preguntas directas, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

PREGUNTA 1 ¿Cree que existe igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud?

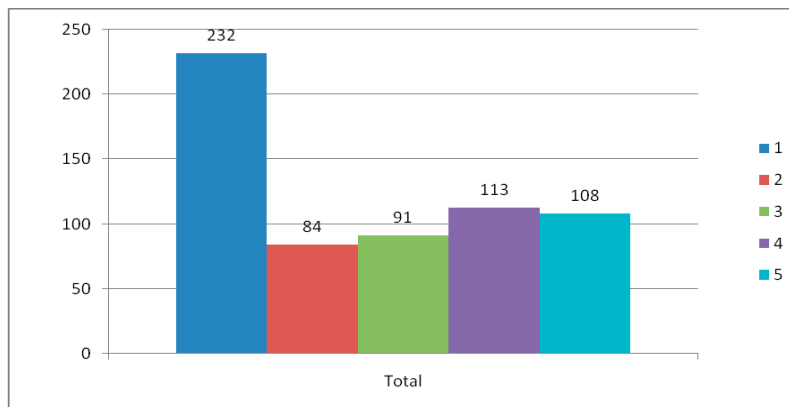
Un porcentaje altamente significativo, del 58,45%, de quienes han respondido a la encuesta, muestra una percepción de que existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.



PREGUNTA 2 ¿Cree que existen condiciones de trabajo u organizativas que causen, directa o indirectamente, diferencias salariales entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud?

Un porcentaje altamente significativo, del 49,61%, de quienes han respondido a la encuesta, muestra una percepción de que no existen condiciones de trabajo que causen directa o indirectamente diferencias salariales entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.

Con todo, un 34,69% de quienes responden sí consideran la existencia de condiciones de trabajo u organizativas como causa directa o indirecta de diferencias salariales entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.



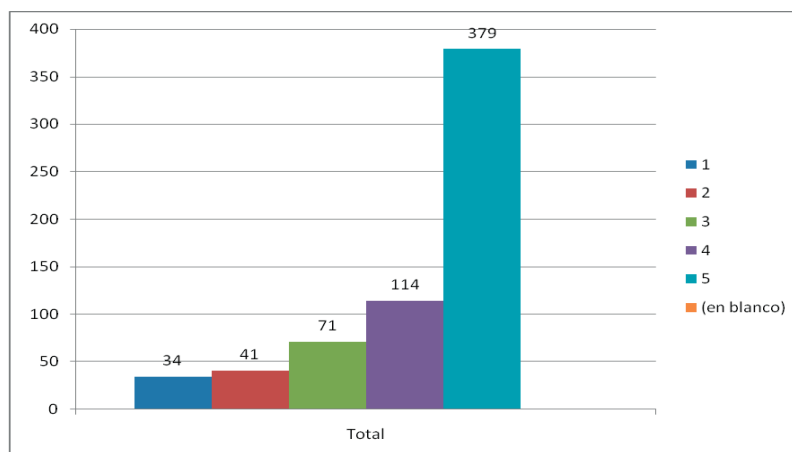
PREGUNTA 3 ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a la formación que imparte el Servicio Cántabro de Salud, o a formación externa, relacionada con su puesto de trabajo?

La percepción subjetiva de la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se eleva al 76,08% del personal que responde la encuesta en materia de acceso a la formación interna o externa relacionada con el puesto de trabajo.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

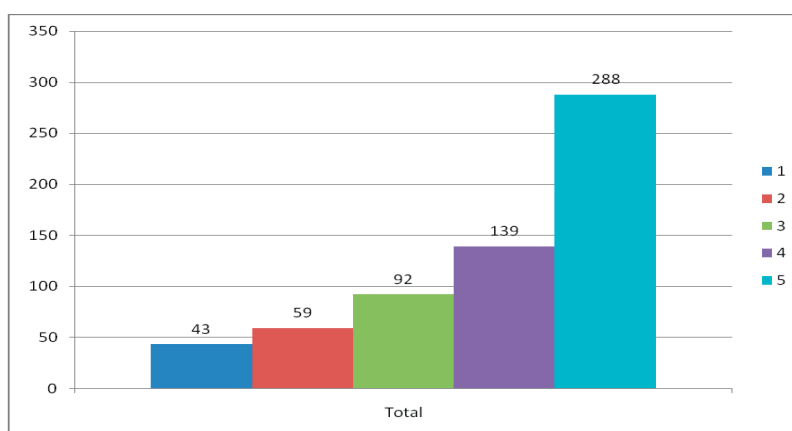


Tan sólo el 11,57% de las respuestas (75 cuestionarios) consideran que no existen las mismas oportunidades en el acceso a la formación entre mujeres y hombres.



PREGUNTA 4 ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para investigar o publicar dentro del desarrollo de su trabajo en el Servicio Cántabro de Salud?

La percepción subjetiva de la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se eleva al 67,78% del personal que responde la encuesta en el tema de investigación o publicación en el desarrollo del trabajo. Una consideración mayoritaria pero inferior en 8,3 puntos si se compara con la respuesta dada sobre el acceso a la formación interna o externa relacionada con el puesto de trabajo.

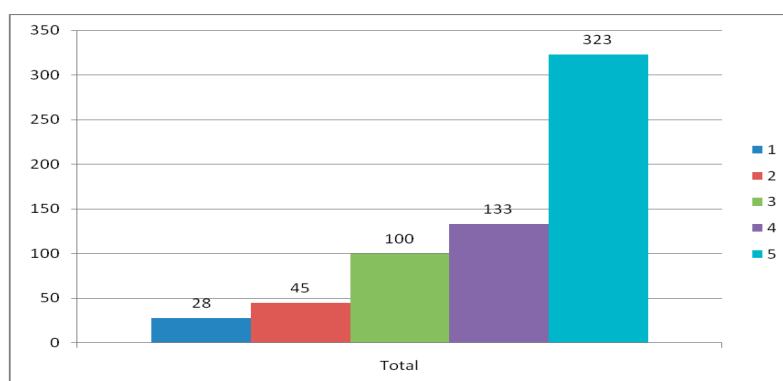


El 16,19% de las respuestas dadas (102 cuestionarios) sí consideran que no existen las mismas oportunidades en el acceso a investigar o publicar entre mujeres y hombres lo que supone un 4,62% más que en la respuesta dada en materia de acceso a la formación.

PREGUNTA 5 ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para participar en sesiones clínicas, grupos de trabajo, comisiones, grupos de mejora o similares dentro del desarrollo de su trabajo en el Servicio Cántabro de Salud?

La percepción subjetiva de la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para participar en sesiones clínicas, grupos de trabajo, comisiones, grupos de mejora o similares se eleva al 71,47% del personal que responde la encuesta.

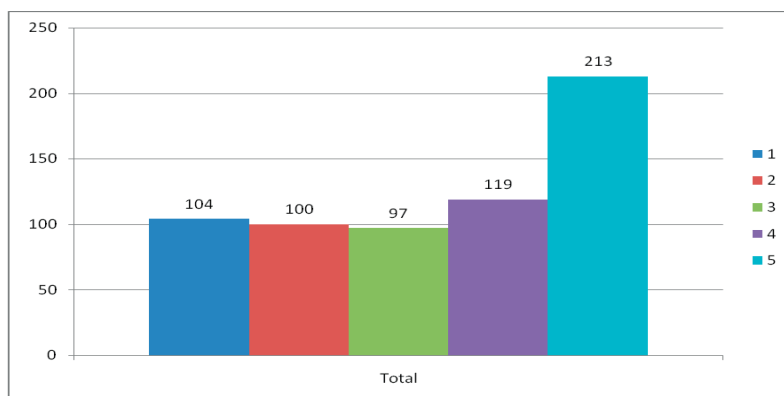
Tan sólo el 11,44% de las respuestas (73 cuestionarios) consideran que no existen las mismas oportunidades en el acceso a esta participación en sesiones clínicas y demás actividades similares en el desarrollo de su trabajo entre mujeres y hombres.



PREGUNTA 6 ¿Considera que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para promocionar o acceder a puestos de responsabilidad en el Servicio Cántabro de Salud?

La percepción subjetiva de la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción o acceso a puestos de responsabilidad en el Servicio Cántabro de Salud sigue siendo mayoritaria pues un 51,71% de quienes responden puntúan con 5 (213 cuestionarios) ó 4 (119 cuestionarios) el estar totalmente de acuerdo.

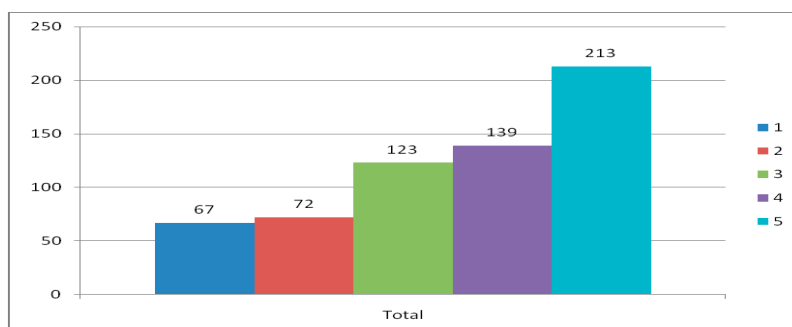
Con todo, existe un porcentaje significativo del 31,78% de respuestas que están totalmente en desacuerdo o en gran parte en desacuerdo con esta afirmación al puntuar con 1 (104 cuestionarios que representan el 18,20% de las respuestas) ó 2 (100 cuestionarios) con la consideración de la existencia de la igualdad de oportunidades en la promoción o acceso a puestos de responsabilidad en el Servicio Cántabro de Salud.



PREGUNTA 7 ¿Cree que el Servicio Cántabro de Salud tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?

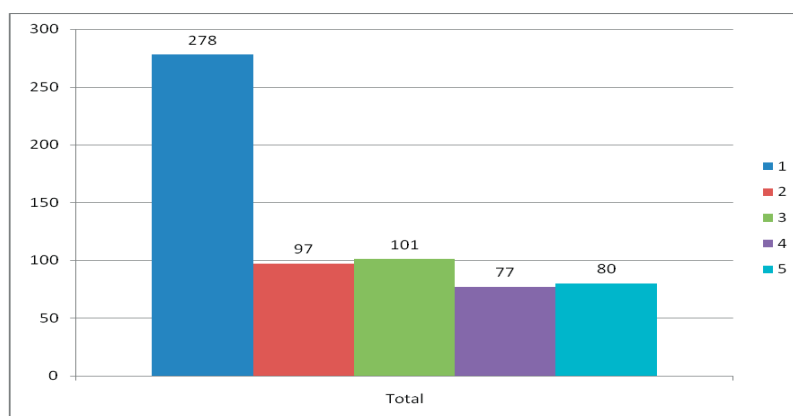
La percepción subjetiva de si el Servicio Cántabro de Salud tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en la gestión de personal es altamente mayoritaria con un 56,50% de cuestionarios que puntúan con 5 (213 cuestionarios) ó 4 (139 cuestionarios) el estar totalmente de acuerdo o en gran parte de acuerdo.

Hay un 22,31% de respuestas que están totalmente en desacuerdo o en gran parte en desacuerdo con esta afirmación al puntuar con 1 (67 cuestionarios que representan el 18,20% de las respuestas) ó 2 (72 cuestionarios).





PREGUNTA 8 ¿Cree que las mujeres están discriminadas en puestos de trabajo en el Servicio Cántabro de Salud?

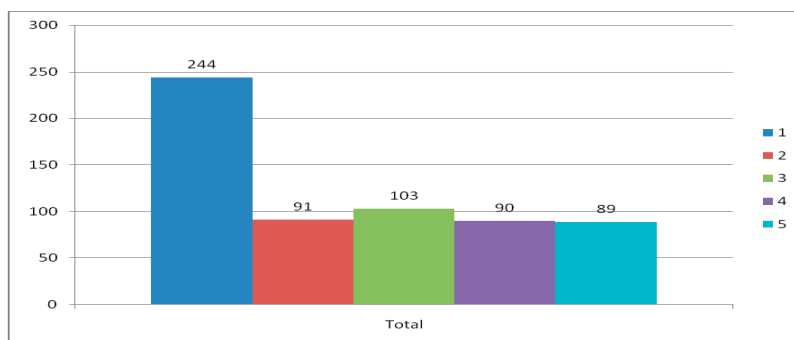


La percepción subjetiva de la no existencia de discriminación entre mujeres y hombres en puestos de trabajo en el Servicio Cántabro de Salud es mayoritaria con un 58,41% de cuestionarios con respuestas que puntúan con 5 (278 cuestionarios) ó 4 (97 cuestionarios) el estar totalmente de acuerdo o en gran parte de acuerdo.

Hay un 24,45% de respuestas que están totalmente en desacuerdo o en gran parte en desacuerdo con esta afirmación al puntuar con 1 (80 cuestionarios que representan el 18,20% de las respuestas) ó 2 (77 cuestionarios).

PREGUNTA 9 ¿Cree que se utiliza un lenguaje sexista en el Servicio Cántabro de Salud?

Un 53,51% de quienes han respondido el cuestionario no considera que se utilice un lenguaje sexista en el Servicio Cántabro de Salud. Un total de 244 cuestionarios puntúan con 1 y 91 con 2 puntos esta pregunta, mostrando su total o gran disconformidad con esta afirmación.

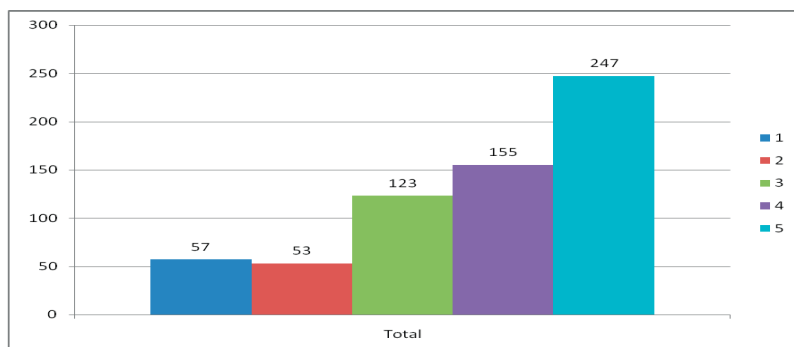


Con todo, hay un 28,59% de respuestas que están totalmente de acuerdo o en gran parte de acuerdo con esta afirmación al puntuar con 5 (89 cuestionarios) ó 4 (90 cuestionarios).

PREGUNTA 10 ¿Cree que existe un ambiente igualitario y respetuoso con las mujeres y con los hombres en el Servicio Cántabro de Salud?

El 62,42% de quienes han respondido el cuestionario considera que existe un ambiente igualitario y respetuoso con las mujeres y con los hombres en el Servicio Cántabro de Salud. Un total de 247 cuestionarios puntúan con 5 esta afirmación y otros 155 la puntúan con 4.

Un 17,08% de respuestas muestran su disconformidad con esta afirmación al puntuar con 1 (57 cuestionarios) ó 2 (53 cuestionarios) la pregunta.

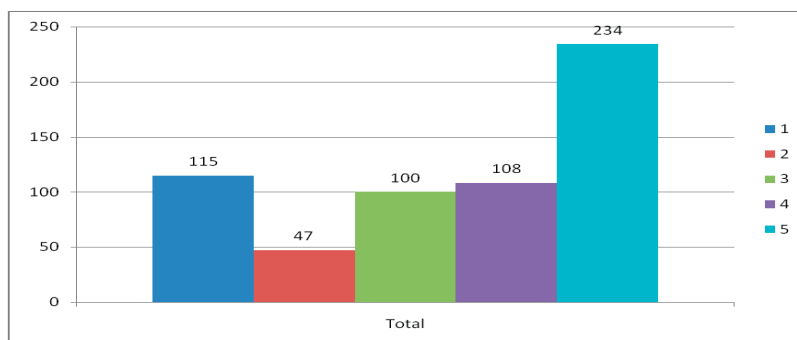




PREGUNTA 11 En su opinión, ¿cree que puede ser de utilidad el desarrollo de un Plan de Igualdad en el Servicio Cántabro de Salud?

Un 55,79% de quienes han respondido el cuestionario considera que puede ser de utilidad un Plan de Igualdad en el Servicio Cántabro de Salud. Un total de 234 cuestionarios puntúan con 5 esta consideración y 108 la puntúan con 4 puntos.

Con todo, hay un 26,43% de respuestas que están totalmente en desacuerdo o en gran parte en desacuerdo con esta afirmación, al puntuar con 1 (115 cuestionarios) ó 2 (47 cuestionarios) la consideración de la utilidad del desarrollo de un Plan de Igualdad en el Servicio Cántabro de Salud. Destacar el porcentaje significativo (18,76%) de respuestas que manifiestan su total desacuerdo con esta medida.



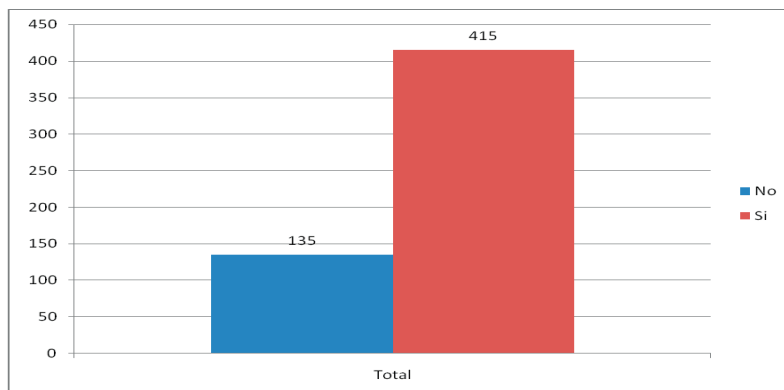
PREGUNTA 12 ¿Cree que se puede mejorar la situación en el Servicio Cántabro de Salud?

Un 59,97% de quienes han respondido el cuestionario considera que se puede mejorar la situación (de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) en el Servicio Cántabro de Salud.

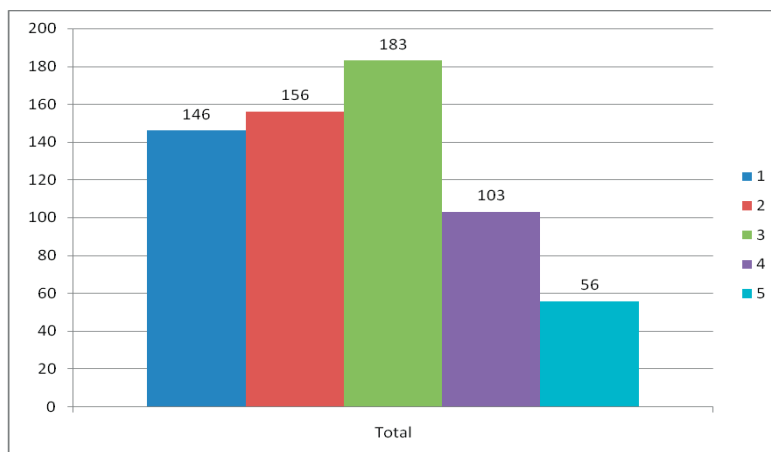
La pregunta se ha realizado con dos únicas respuestas: sí o no, resultando significativo que un 20,52% de quienes han respondido el cuestionario, no han respondido esta pregunta (142 cuestionarios) mayor porcentaje que quienes



manifiestan su opinión de que la situación del Servicio Cántabro de Salud no se puede mejorar (135 cuestionarios que representan el 19,51%). Ello puede significar que un porcentaje importante de quienes responden, opten por no significar su opinión.



PREGUNTA 13 ¿Cree que el Servicio Cántabro de Salud favorece medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



Frente a la percepción positiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud, la opinión de quienes han respondido el cuestionario se modifica en materia de medidas de conciliación al considerar una opinión mayoritaria del 46,82% que el Servicio Cántabro de Salud no favorece medidas de conciliación.

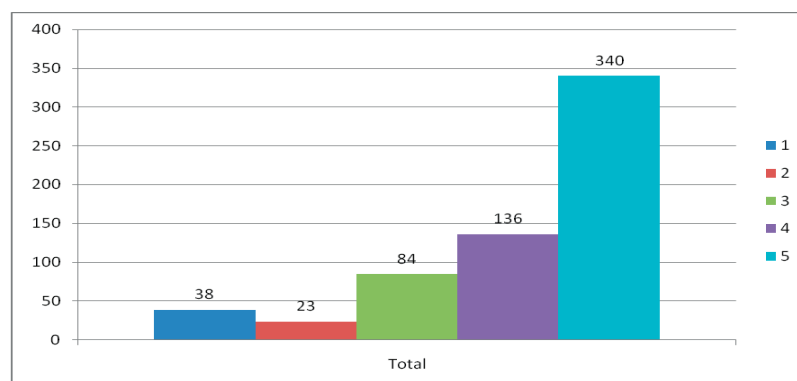
Por primera vez en el cuestionario, la moda de la encuesta se sitúa en el 3 (punto medio de la encuesta) con 183 respuestas que suponen el 28,37%. Un 24,65 de las respuestas sí que consideran que el Servicio Cántabro de Salud favorece medidas de conciliación pero es muy minoritaria el número de quienes se manifiestan totalmente a favor pues sólo son 56 cuestionarios que representan el 8,68% de los cuestionarios.

Con todo, hay un 28,59% de respuestas que están totalmente de acuerdo o en gran parte de acuerdo con esta afirmación al puntuar con 5 (89 cuestionarios) ó 4 (90 cuestionarios).

PREGUNTA 14 Cree que medidas que fomenten la conciliación...:

Permitirían una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud

La pregunta 14 se refiere a medidas de conciliación que se inician con la consideración general de si su adopción permitiría una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.



62



La respuesta afirmativa es abrumadora con un 76,65% de cuestionarios que puntúan con 5 (340) ó 4 (136) esta afirmación. Tan sólo 3l 9,82% de quienes responden lo hacen con 1 punto (38) ó 2 (23).

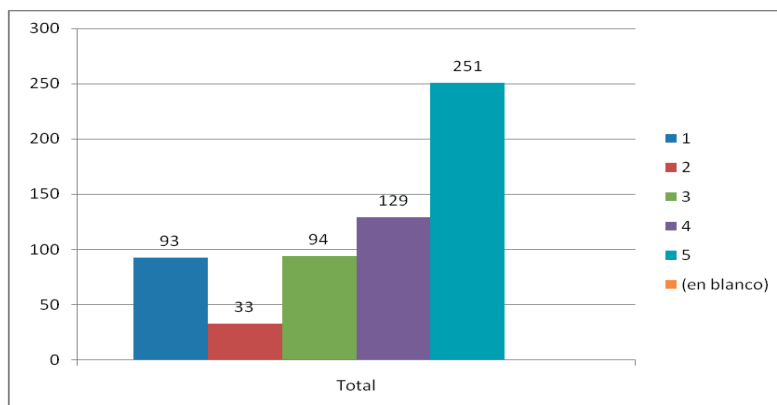
La principal conclusión a extraer de estas respuestas es la vinculación subjetiva del personal de relación entre medidas de conciliación y mayor igualdad entre mujeres y hombres.

PREGUNTA 14 Cree que medidas que fomenten la conciliación...

Permitirían menos diferencias salariales entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud

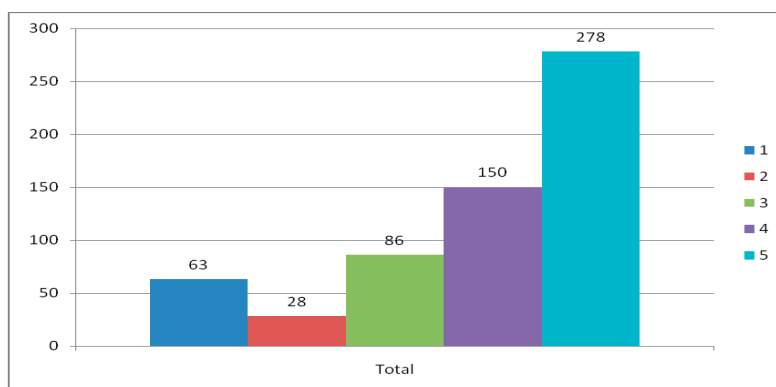
El 63,33% de quienes responden relacionan las medidas de conciliación con la disminución de diferencias salariales entre mujeres y hombres, puntuando con 5 (251) ó 4 (129) esta afirmación. Tan sólo 21% de quienes responden lo hacen con 1 punto (93) ó 2 (33).

La principal conclusión a extraer de estas respuestas es la vinculación subjetiva que hace el personal de la relación entre medidas de conciliación con la mayor igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



PREGUNTA 14 Cree que medidas que fomenten la conciliación...

Permitirían una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación, investigación y participación en sesiones clínicas, grupos de trabajo o similares en el Servicio Cántabro de Salud.

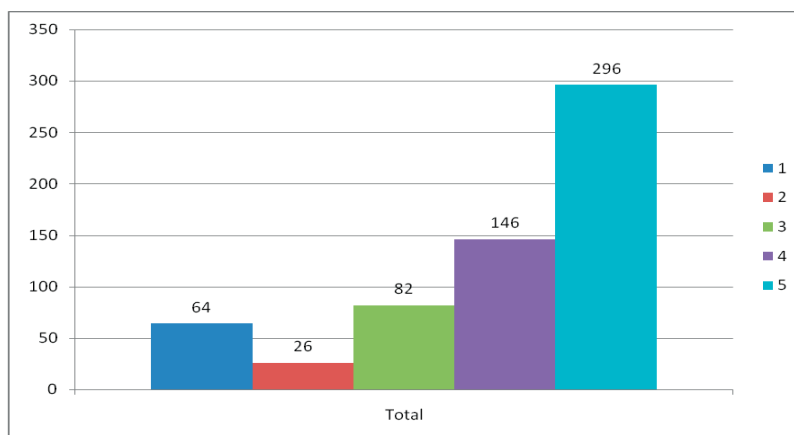


El 70,74% de quienes responden relacionan las medidas de conciliación con la mayor igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación, investigación y participación en sesiones clínicas, grupos de trabajo o similares en el Servicio Cántabro de Salud, puntuando con 5 (278) ó 4 (150) esta afirmación. Tan sólo 15,04% de quienes responden lo hacen con 1 punto (63) ó 2 (28).

Existe una cierta contradicción entre la percepción subjetiva mostrada en las respuestas dadas a esta pregunta y las dadas a las preguntas 3, 4 y 5 ya que la percepción mostrada en dichas preguntas sobre la inexistencia de desigualdad resultaba también abrumadora lo que puede significar que el personal exija más medidas en materia de al Servicio Cántabro de Salud con independencia de su percepción.

PREGUNTA 14 Cree que medidas que fomenten la conciliación...

Permitirían una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la promoción y acceso a puestos de responsabilidad en el trabajo



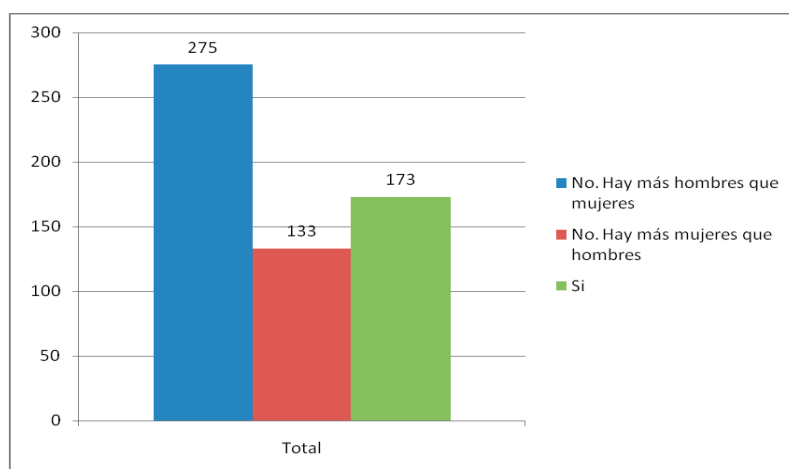
El 71,99% de quienes responden relacionan las medidas de conciliación con la mayor igualdad entre mujeres y hombres para la promoción y acceso a puestos de responsabilidad en el trabajo en el Servicio Cántabro de Salud, puntuando con 5 (296) ó 4 (146) esta afirmación. Tan sólo 14,66% de quienes responden lo hacen con 1 punto (64) ó 2 (26).

Esta percepción es 20,20 puntos superior a la de la pregunta 6 donde el 51,71% de quienes responden la encuesta consideran que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para promocionar o acceder a puestos de responsabilidad y con la pregunta 8 donde un 58,41% muestra su total o gran disconformidad con la existencia de discriminación.

PREGUNTA 15 En relación con la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de Jefatura y Dirección ¿Cree que la presencia de mujeres y hombres está equilibrada?

Un 39,47% de quienes han respondido el cuestionario considera que hay más hombres que mujeres en puestos de Jefatura y Dirección frente a un 25% que considera que sí está equilibrada y un 19,22% que considera que hay más mujeres que hombres. Un 16,04 de quienes responden el cuestionario, no responden esta pregunta.

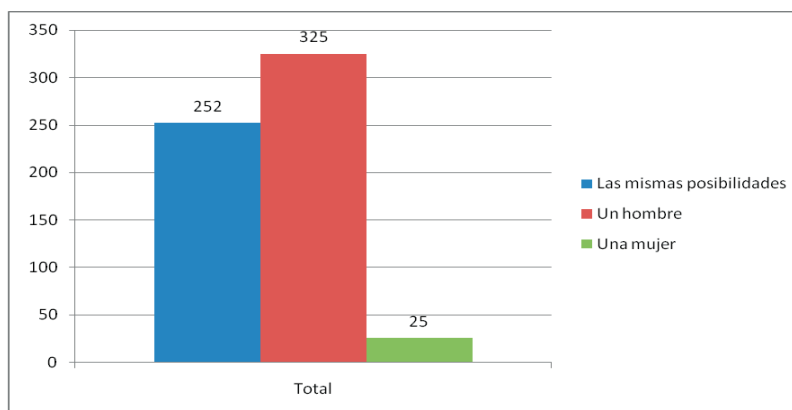
VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



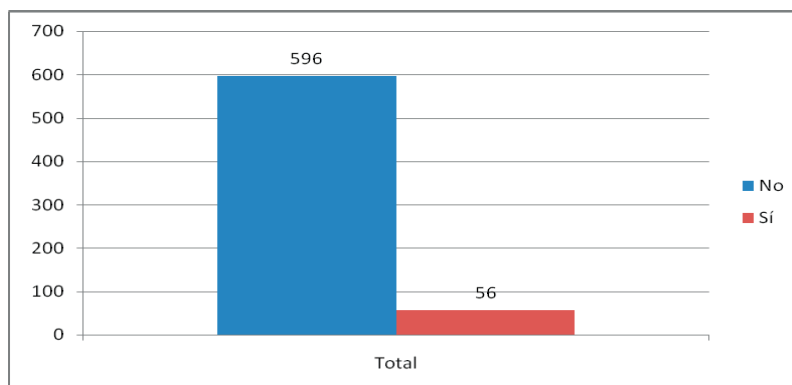
PREGUNTA 16 En relación con la cobertura de puestos de libre designación ¿Cree que con los mismos méritos es más fácil que sea elegido?

El 53,99% de quienes han respondido a esta pregunta considera que es más fácil que un hombre sea elegido, con los mismos méritos, que una mujer para un puesto de trabajo de libre designación.

Es altísimamente significativo que tan sólo 25 cuestionarios (3,61%) respondan que con los mismos méritos, sería elegida antes una mujer que un hombre para un puesto de libre designación. Este dato refleja la existencia de una percepción cultural muy concreta en materia de igualdad entre mujeres y hombres, resultando el dato más significativo de toda la encuesta.



PREGUNTA 17 ¿Ha sufrido usted acoso sexual, de identidad u orientación sexual en el trabajo?

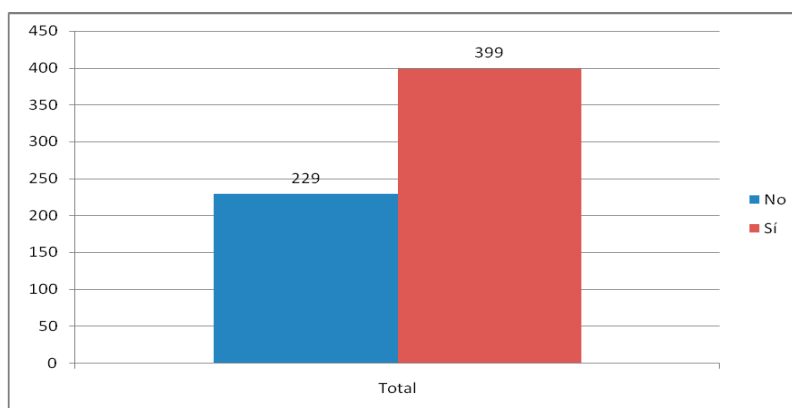


A esta pregunta contestaron afirmativamente 56 personas, en el cuestionario anonimizado; lo que contrasta con el hecho de no existir ninguna denuncia registrada por tal motivo en el Servicio Cántabro de Salud los últimos años, pero exige, dada la importancia del tema, una respuesta organizativa prioritaria a contemplar entre las medidas de este Plan, para la sensibilización, prevención y corrección ante tales situaciones.



PREGUNTA 18 ¿Sabe qué hacer ante el acoso sexual, de identidad u orientación sexual?

Si bien existe una mayoría de respuestas indicando saber qué hacer ante situaciones de acoso, existe un 42,34% de respuestas que dicen que no saben o no responden esta pregunta, lo que obliga al Servicio Cántabro de Salud a adoptar medidas permanentes para dar a conocer el procedimiento a seguir frente a tales situaciones.



3. ANALISIS DE LAS PREGUNTAS ABIERTAS 12 Y 19

La encuesta incluye dos preguntas abiertas que deben ser objeto de un análisis específico.

Pregunta número 12

Si cree que se puede mejorar la situación en el Servicio Cántabro de Salud, enuncie hasta dos medidas/propuestas breves

Esta pregunta es un desarrollo de la número 12 *¿cree que se puede mejorar la situación (de igualdad entre mujeres y hombres) en el Servicio Cántabro de Salud?...*

Si cree que se puede mejorar la situación en el Servicio Cántabro de Salud, enuncie hasta dos medidas/propuestas breves

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



De las 692 personas que contestan la encuesta, 415 responden que existen aspectos a mejorar lo que supone una mayoría significativa del 59,97% de los encuestados. De las 415 personas que consideran que existen aspectos a mejorar, 130 (un 31,325%) proponen una medida de mejora y 57 de ellas proponen una segunda medida (13,73%).

Se explicitan las respuestas en el siguiente cuadro agrupadas por temas y por orden de mayor a menor aparición.

Propuestas agrupadas por temáticas	% sobre 130
Conciliación	36 (27,69%)
Medidas de educación y sensibilización	15 (11,54%)
Mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad	13 (10,00%)
Baremos objetivos a la hora del acceso y promoción	12 (9,23%)
Equiparación numérica en jefes entre hombres y mujeres	6 (4,55%)
Igualar descansos maternidad y paternidad	6 (4,55%)
Desarrollar PI o políticas de igualdad	5 (3,85%)
Lenguaje no Sexista / Inclusivo	5 (3,85%)
Existe discriminación positiva	5 (3,85%)
Guarderías / Centros de mayores	4 (3,07%)
Supervisión interna en los departamentos	3 (2,28%)
No existe desigualdad	2 (1,54%)
Resolver casos de machismo denunciados	2 (1,54%)
35h, quitar las tardes	2 (1,54%)
Curriculum ciego	2 (1,54%)
Aumentar nº propietarios	1 (0,77%)
Facilitar acceso a SSEE	1 (0,77%)
Blindar contratos eventuales en maternidad	1 (0,77%)
Aumentar sustitutos	1 (0,77%)
Eliminar número de directivos	1 (0,77%)
Eliminar techo de cristal	1 (0,77%)
Pagar CAC	1 (0,77%)
Publicar datos retributivos diferenciados por género	1 (0,77%)
Salas de lactancia/sacaleches	1 (0,77%)
Cambiarlo todo	1 (0,77%)
El machismo está en los usuarios	1 (0,77%)

El mayor número de medidas propuestas se relaciona con la conciliación que es mencionada bien de forma genérica (36), bien a través de medidas

69

CVE-2019-5217

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



específicas; igualar descansos de maternidad y paternidad (6); guarderías y/o centros de mayores (4); sala de lactancia-saca leches (1).

Un segundo bloque de propuestas se relaciona con el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad bien de forma genérica (13), bien a través de medidas específicas; baremos objetivos a la hora del acceso y promoción (12); equiparación numérica en jefaturas entre mujeres y hombres (6); curriculum ciego (2) o eliminar techo de cristal (1) o el número de directivos (1).

Otro bloque de propuestas lo son en relación con las medidas de educación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombre bien de forma genérica (15 segunda medida más propuesta); el propio desarrollo del Plan de Igualdad o de políticas de igualdad (5); la utilización de lenguaje no sexista o inclusivo (5) o la de cambiarlo todo (1). Destacar la propuesta (1) de analizar las enfermedades asociadas al género dentro de las segundas respuestas.

Se propone también la supervisión interna en los departamentos (3), extremo que relacionamos con la necesidad de resolver los casos de machismo denunciados (2) y el machismo está en los usuarios (1). Destaca la propuesta (1) de un canal de denuncia anónima para casos de machismo dentro de las segundas respuestas.

En cuanto a medidas organizativas en relación con las jornadas de trabajo, se solicita la implantación de las 35 horas con eliminación de las tardes (2); aumentar el número de propietarios (1); facilitar el acceso a servicios especiales (1); blindar los contratos eventuales en maternidad (1) y aumentar el número de sustitutos (1).

En relación con la igualdad retributiva, 1 propuesta solicita el pago de los complementos de atención continuada y otra (1) la publicación de los datos retributivos por género.

Finalmente hay propuestas que consideran que existe discriminación positiva en el Servicio Cántabro de Salud (5) o que no existe desigualdad (2).

Pregunta número 19.

Para finalizar este cuestionario señale, si lo desea, puede realizar hasta dos sugerencias o recomendaciones a tener en cuenta en la elaboración de un Plan de Igualdad en el Servicio Cántabro de Salud

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



De las 692 personas que contestan la encuesta, 139 realizan una primera sugerencia, lo que supone un 20,09% de quienes cumplimentaron el cuestionario y, de entre ellas, 51 realizan una segunda recomendación lo que supone el 36,69% de las primeras. Algunas de las respuestas dadas contienen más de una sugerencia.

Se explicitan las respuestas en el siguiente cuadro agrupadas por temática.

Propuestas agrupadas por temáticas	Número	%
Conciliación	45	27,61
Acceso de la mujer a puestos de responsabilidad	16	9,82
Medidas de educación y sensibilización	29	17,79
Jornada y organización del trabajo	12	7,36
Igualdad retributiva	4	2,45
Machismo y violencia	10	6,13
No es necesario un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres	47	28,83
TOTAL	163	

Se trata de una pregunta abierta, sin filtro previo, en la que se solicita se realicen, en su caso, hasta dos sugerencias o recomendaciones para la elaboración del PISCS. Por su propio enunciado, las respuestas dadas tienen mayor amplitud que las habidas en la pregunta 12 que también era abierta, en la que se solicitaban medidas en relación con la mejora de la situación de igualdad de oportunidades en el Servicio Cántabro de Salud, y con filtro previo de quienes hubieran considerado que la situación era mejorable.

De las respuestas dadas, destacan dos temáticas: las sugerencias sobre conciliación de la vida familiar y laboral y aquellas que niegan la necesidad de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.

Existe un elevado número de sugerencias o recomendaciones, 47 que representan un 28,83%, que no consideran necesario un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.

Estas respuestas negativas obligan a una reflexión sobre el nivel de rechazo existente, y sus causas, entre determinado personal para introducir un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, relacionado con el arraigo de una cultura patriarcal, ante lo que el PISCS debe contemplar medidas de educación, formación y sensibilización, pues no en vano el contar con un Plan es un mandato legal a las administraciones públicas, además de instrumento para garantizar derechos fundamentales y el progreso social.

71

CVE-2019-5217

Destaca el bloque de las sugerencias relacionadas con la conciliación con un total de 45 recomendaciones que suponen el 27,61% de las respuestas dadas. Una conciliación que se entronca, en muchas opiniones, con la propia igualdad hasta el punto de considerarlo *“la piedra angular para las mujeres, enfocarlo hacia esa dirección aumentaría las posibilidades de que las mujeres estuvieran más presentes en los puestos de responsabilidad, en la investigación y en todo lo que conlleve el factor tiempo”* y que exigiría, según otra sugerencia, un *“plan serio”* que *“no es fácil teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo que ocupamos”*. Como en la pregunta 12, también hay sugerencias específicas como igualar descansos de maternidad y paternidad o guarderías.

Además de las recomendaciones directamente relacionadas con la conciliación, se ha diferenciado en la clasificación de respuestas las que enumeran recomendaciones específicas sobre jornada o cuestiones organizativas y que, en gran parte, cabe relacionar con las sugerencias sobre conciliación. Un total de 12 respuestas, un 7,36%, realizan sugerencias sobre este aspecto destacando, entre otras, la flexibilización de horarios.

Otras 16 sugerencias, que suponen el 9,82%, se relacionan con el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad bien de forma genérica con medidas tan concretas como la determinación de cuotas por género.

Recomendaciones sobre la igualdad retributiva se dan en 4 respuestas, un 2,45% lo que sugiere que existe una percepción de igualdad retributiva.

Otras 10 recomendaciones, un 6,13%, tratan sobre machismo y violencia de género tanto en entre los profesionales como por los usuarios, pidiendo *“eliminar, reprochar o castigar las actitudes sexistas”*; la información *“a todos los profesionales (sobre todo hombres mayor edad) de que se considera acoso”*; la mentalización de los mandos intermedios en la defensa y toma de medidas en caso de agresiones (físicas, verbales, etc) o, en determinados servicios, mayor protección al personal femenino por ser más vulnerables a agresiones. Lo que aconseja idear campañas de sensibilización no solo internas, sino también externas dirigidas a los usuarios.

4. CONCLUSIONES ENCUESTA

Preguntas 1 a 10

El primer bloque lo constituyen las preguntas 1 a 10. Son preguntas directas con puntuación de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) sobre la percepción de la situación actual de la igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud.

Aunque existen desigualdades en el Servicio Cántabro de Salud, no hay una percepción mayoritaria de que exista discriminación entre mujeres y hombres.

La percepción de que existe organizativamente igualdad de oportunidades sigue siendo mayoritaria, pero disminuye significativamente, cuando se pregunta sobre el acceso a puestos de responsabilidad, la política de personal o sobre la desigualdad retributiva.

Preguntas 11 a 14

Existe una percepción mayoritaria de que la introducción de medidas que favorezcan la conciliación permitirían una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud, tal como se deduce de las respuestas dadas a partir de la pregunta 11 que introduce la consideración sobre la utilidad de un PISCS y la posible mejora de la situación en el Servicio Cántabro de Salud.

Preguntas 15 y 16

Las preguntas 15 y 16 interrogan sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de jefatura y libre designación, existiendo una cierta contradicción en las respuestas.

En todo caso, existe una percepción mayoritaria de que, con los mismos méritos de mujeres y hombres, una mujer no va a resultar designada para la cobertura de puestos de libre designación. Tan sólo 25 respuestas consideran que en igualdad de méritos es más fácil que sea elegida una mujer frente a 325 respuestas que consideran que sería elegido un hombre y 252 que consideran que tienen las mismas posibilidades.

Preguntas 17 y 18

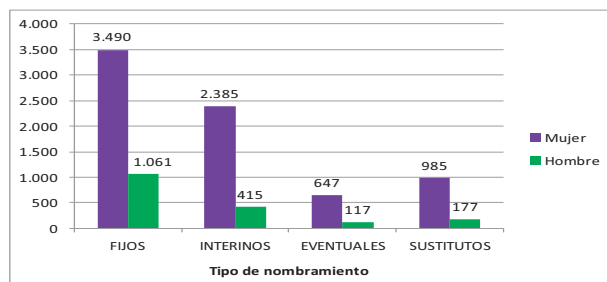
Las preguntas 17 y 18 tratan de la existencia de acoso sexual, de identidad u orientación sexual en el trabajo y del conocimiento de las actuaciones a realizar. 56 personas consideran haber sufrido alguna situación que podría considerarse como de acoso. Ante estas respuestas a la encuesta (anonimizada), y el hecho de que no haya ningún acoso denunciado en el Servicio Cántabro de Salud en los últimos años, se hace preciso adoptar medidas en el PISCS que permitan canalizar y difundir las actuaciones a realizar ante estas situaciones, para garantizar un entorno laboral seguro con procedimientos claros y conocidos de protección.

D. DIAGNÓSTICO TRAS EL ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS. CONCLUSIONES

Una vez analizados los principales indicadores cuantitativos que pueden referenciar un diagnóstico de la situación actual de igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud cabe destacar las siguientes conclusiones:

Primera. Feminización de la plantilla

Existe una feminización creciente en el Servicio Cántabro de Salud y ello en todas las categorías y en todas las modalidades de nombramiento con una incorporación cada vez mayor de la mujer. El siguiente cuadro confirma esta conclusión.



Segunda. Brecha salarial

La igualdad formal de retribuciones entre mujeres y hombres en el Servicio Cántabro de Salud no impide que los datos obtenidos no reflejen la existencia de una desventaja retributiva de las mujeres en todas las Gerencias del SCS, en todas las categorías y en todas las modalidades de nombramiento. Esta desigualdad efectiva por razón de sexo en algunos casos, llega a una diferencia salarial de 6.000 euros al año; esta cifra está por debajo del último dato del INE (Instituto Nacional de estadística) del 2018 donde la diferencia salarial está en 10.000 euros al año (siendo este dato el peor de los últimos 4 años), si bien es cierto que este dato no diferencia la sanidad pública de la privada.

Las causas de esta desigualdad deben entroncarse con la existencia de segregación ocupacional de la mujer, tanto horizontal como vertical, así como con situaciones vinculadas a la maternidad y a la asunción de responsabilidad



en la vida familiar. En consecuencia se hace preciso abundar en los motivos de tal brecha, a fin de buscar medidas que puedan contrarrestarla.

Tercera. Conciliación laboral, personal y familiar

La conciliación es un tema de importancia vital, tal y como reflejan los datos obtenidos en el análisis cuantitativo y cualitativo del servicio de salud, siendo un espejo de la situación a nivel social general. Una característica de nuestra sociedad, carente de una cultura de corresponsabilidad, que poco ha cambiado en los últimos años, que incluso ha empeorado en su percepción en un 4% respecto al 2008 (según Barómetro de Conciliación del 2018). Según los últimos datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, y otras estadísticas sobre empleo por sexo y género, las mujeres siguen encargándose de la conciliación en todos los sectores, dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, y están más afectadas por el trabajo involuntario de menor calidad, por parcial y temporal, dadas las dificultades que la conciliación les supone para lograr un empleo de mayor calidad a tiempo completo. Una conclusión, que extrapolado a los datos que soportan este Plan, se traduce en:

- El mayor número, en términos relativos y absolutos, de mujeres que hombre en situación de excedencia por cuidados de familiar.
- El mayor número, en términos relativos y absolutos, de mujeres que hombres en reducción de jornada.
- El menor número de mujeres que hombres, tanto en términos relativos como absolutos, que perciben el complemento específico modalidad B (exclusiva dedicación al SCS) y menor número de mujeres que percibe la modalidad A (compatibilidad con otra actividad).

La falta de medidas de apoyo a la conciliación perjudica, mayoritariamente, el desarrollo profesional de las empleadas, lo que claramente se aprecia en las retribuciones que percibe las trabajadoras relacionadas con el desarrollo profesional, respecto de las retribuciones que perciben los trabajadores. Faltan medidas que equilibren o compensen las pérdidas de oportunidad en el desarrollo profesional por el tiempo necesitado para atender obligaciones de maternidad y cuidado, mayoritariamente utilizado por las mujeres por la cultura social o cultural imperante que le atribuye casi en exclusiva tales responsabilidades. El Plan de Acción de la UE 2017-2019, para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, consciente de ello, diseña su acción nº 4 para abordar la penalización por cuidados, promocionando políticas de fomento del equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, al estar constatado que las brechas de género se acentúa con la edad, sobre todo a causa de la llamada "penalización por maternidad", como iniciativa que pretende reducir los incentivos para que sean las mismas mujeres quienes decidan trabajar en sectores o niveles peor remunerados al percibir que les

proporcionan una mejor conciliación (citando alguna profesión sanitaria, entre otras).

La percepción subjetiva que refleja la encuesta realizada en el SCS entronca la conciliación con la propia igualdad hasta el punto de considerar la adopción de medidas de conciliación como "la *pedra angular para las mujeres, enfocarlo hacia esa dirección aumentaría las posibilidades de que las mujeres estuvieran más presentes en los puestos de responsabilidad, en la investigación y en todo lo que conlleve el factor tiempo*" y que exigiría, según otra sugerencia, un "plan serio" que "no es fácil teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo que ocupamos".

Cuarta. Segregación horizontal

Si bien en todos los grupos de clasificación el porcentaje de mujeres supera el 40% en relación con el total de plantilla, según reflejan las siguientes tablas, igualmente se ha apreciado una mayor presencia de la mujer en las categorías más numerosas para cuyo acceso se requieren niveles inferiores de titulación.

GRUPO	PERSONAL SANITARIO				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	%	
				Mujeres	Hombres
A1	1.111	815	1.926	57,68%	42,32%
A2	2.800	327	3.127	89,54%	10,46%
C1	377	55	432	87,27%	12,73%
C2	1.767	65	1.832	96,45%	3,55%
AAPP	-	-	-	-	-
Total general	6.055	1.262	7.317	82,75%	17,25%

GRUPO	PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	%	
				Mujeres	Hombres
A1	16	15	31	51,61%	48,39%
A2	87	21	108	80,56%	19,44%
C1	72	36	108	66,67%	33,33%
C2	740	170	910	81,32%	18,68%
AAPP	537	266	803	66,87%	33,13%
Total general	1.452	508	1.960	74,08%	25,92%

Quinta. Techo de cristal

En España, pese a que más del 60% de los actuales licenciados son mujeres, con excelentes resultados académicos y de postgrado, cuando se avanza en la carrera directiva su presencia disminuye significativamente, a modo de ejemplo las mujeres sólo representan el 18,5% de los Consejos de Administración del IBEX35, según datos de la Secretaría de Estado y Servicios Sociales del 2015.

Un techo de cristal, o gráfica de tijeras que en cualquier estudio sobre desigualdades, especialmente del relacionado con las mujeres y la ciencia, la tecnología y la ingeniería pone en evidencia (en este sentido, Acción 2 y 3 del Plan de Acción de la UE 2017-2019 antes citado).

También en los datos analizados para este Plan se ha evidenciado ese techo de cristal, expresivo de la mayor dificultad en el acceso a puestos de mayor relevancia o consideración organizativa (directivos o de jefaturas, así como a plazas vinculadas), dado que su presencia es inferior a la tasa de feminización del empleo en sanidad. La encuesta realizada además constata que éste es un factor especialmente sentido subjetivamente por el personal, que consideran que tienen menos probabilidades u oportunidades de acceso a puestos de mayor nivel. Lo que reclama una mayor intervención, tanto a nivel de procedimientos, como de información y cultura organizativa.

La percepción subjetiva mayoritaria se ve avalada con resultados del análisis de los datos de ocupación de puestos de direcciones, jefaturas, libre designación, puestos singularizados o de plazas vinculadas, cuyos datos se relacionan directamente con la segregación vertical a la que se refiere el siguiente apartado.

Sexta. Segregación vertical

Consecuentemente con la conclusión precedente, se ha detectado claramente un menor número, en términos relativos y absolutos, de mujeres que hombres en puestos de Jefaturas de Servicio y Sección Asistenciales así como en puestos relevantes de la organización.

De un total de 54 puestos de Jefaturas asistenciales (18 Jefaturas de Servicio y 36 Jefaturas de Sección) convocadas en las Gerencias hospitalarias del Servicio Cántabro de Salud y resueltas en los años 2014 a 2017, 11 han sido obtenidas por mujeres (20,37%) y 43 por hombres (79,63%) lo que significa una infrarrepresentación de la mujer, en términos relativos y absolutos, frente al hombre.

Jefaturas de sección					
AÑO	HOMBRES ♂	%	MUJERES ♀	%	TOTAL
2014	7	100%	0	0%	7
2015	4	57%	3	43%	7
2016	12	71%	5	29%	17
2017	4	80%	1	20%	5
TOTAL	27		9		36

Jefaturas de Servicio					
AÑO	HOMBRES ♂	%	MUJERES ♀	%	TOTAL
2014	5	100%	0	0%	5
2015	2	67%	1	33%	3
2016	5	100%	0	0%	5
2017	4	80%	1	20%	5
TOTAL	16		2		18

Estos datos justifican la necesidad de un PISCS, que incorpore medidas garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y una presencia equilibrada de ambos sexos en los puestos de mayor nivel jerárquico.

Séptima. Cultura organizativa en materia de igualdad.

Las contestaciones a la encuesta realizada, en lo referido a la percepción subjetiva, ha permitido constatar la escasa cultura organizativa en materia igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que aconseja promover campañas de sensibilización, actividades formativas o actuaciones de otro tipo que incidan en la percepción actual de dificultades o diferente trato, en función del sexo, tanto a nivel organizativo interno como con las personas usuarias, para promover la integración de la igualdad como valor identificador de la organización sanitaria.

Octava. Acoso y violencia

En cuanto a la lucha contra el acoso y el abuso sexual debemos hacer referencia a la resolución del Parlamento Europeo de 26 de Octubre de 2017 (2017/2897 (RSP)), así como el estudio de la FRA de 2014 (Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea) sobre la violencia de género en Europa, concluye que el 55% de las mujeres han sido acosadas en la UE, en el 32% el acosador era un superior, colega o cliente. Además el 75% de las mujeres en profesiones de alta dirección han sido acosadas sexualmente. Este estudio muestra además que no se denuncian de forma significativa porque existe una baja conciencia social, insuficientes canales de apoyo para las



víctimas, vergüenza, temor a represalias o a ser culpadas, a que no les crean o a ser maltratadas y socialmente marginadas.

Si bien en el Servicio Cántabro de Salud no existen incidentes de acoso de este tipo registrados, la encuesta contiene respuestas que afirman haber sufrido alguna situación que podría ser considerada como tal, y un número mayor de respuestas que afirman desconocer qué hacer en estos casos.

Ello debe suponer un elemento de preocupación organizativa principal, sobre el que actuar, con medidas adecuadas, efectivas y conocidas, mediante medidas previstas en el PIOMH, no solo en aspectos de movilidad, sino y sobre todo con protocolos de información, publicidad y canales de denuncia, en la línea ya instaurada por otras administraciones públicas, aprovechando las buenas prácticas de las mismas.

6. ÁREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

El impulso, promoción e implantación de un PISCS se asentará en las siguientes áreas estratégicas, con sus correspondientes objetivos, medidas e indicadores.

La referencia a la Administración sanitaria de Cantabria, que se incluye en los siguientes apartados, comprende tanto a los órganos del Servicio Cántabro de Salud, como de la Consejería de Sanidad, que, por razón de la materia, tengan que intervenir en el proceso para hacer efectivas las medidas propuestas.

ÁREA 1. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CULTURA CORPORATIVA DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD, INCLUYENDO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.

OBJETIVOS

Se considera necesario valorar, integrar y fortalecer el principio de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres como valor rector e identificador del Servicio Cántabro de Salud, así como su incorporación estratégica en la toma de decisiones, las actividades y, en general, en la cultura de la organización, con la finalidad de ser identificado como organismo comprometido activamente con la igualdad.

Objetivos específicos:

- a. Implantación y desarrollo del PISCS en el SCS

- b. Promover e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, actividades y toma de decisiones en el SCS.
- c. Incorporar el uso de lenguaje integrador y no sexista en todas las áreas del SCS.
- d. Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y salud
- e. Promover campañas sobre el valor de la cultura organizativa en igualdad, tanto internas, como externas dirigidas a las personas usuarias.

MEDIDAS

a. Implantación y desarrollo del Plan de Igualdad del Servicio Cántabro de Salud en todas las Gerencias.

Medida 1	Constitución del Comité de Igualdad del Servicio Cántabro de Salud, CISCOS, con representantes de su Gerencia central y cada una de las gerencias periféricas, así como de la Secretaría General de Sanidad.
Temporización	2 meses
Responsable	Órganos que designan a representantes
Indicadores	Acto de constitución Aprobación del reglamento

b. Promover e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, actividades y toma de decisiones en el SCS.

Medida 2	Incluir el análisis de impacto de género en los protocolos, planes, instrucciones y propuestas normativas del SCS
Temporización	Permanente
Responsable	Gerencia Servicio Cántabro de Salud
Indicadores	Nº de informes de impacto de género

c. Incorporar el uso de lenguaje integrador y no sexista en todas las áreas del SCS.

Medida 3	Elaboración de una Guía de uso de lenguaje inclusivo de género e imagen no sexista
Temporización	6 meses

Responsable	CISCS
Indicadores	Publicidad de la guía en la web del Servicio Cántabro de Salud Revisar la utilización de lenguaje inclusivo de género en los identificativos de uso profesional

Medida 4	Datos desagregados por sexo en sistemas informativos y de gestión
Temporización	1 año
Responsable	Transversal.- todas las direcciones
Indicadores	Número de aplicativos informativos adaptados

Medida 5	Promover acciones sobre uso no sexista del lenguaje y frente a los estereotipos sexistas en las profesiones sanitarias
Temporización	Permanente
Responsable	CISCS
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas Revisar la utilización de lenguaje no sexista en la denominación de puestos y plazas del Servicio Cántabro de Salud

d. Promover la innovación, la investigación y el aprendizaje en igualdad de género y salud

Medida 6	Desarrollar actividades que impulsen la cultura de la igualdad de género y salud
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades realizadas

e. Desarrollar campañas corporativa de sensibilización e información en materia de igualdad de oportunidades dirigidas tanto al personal como a los pacientes y usuarios.

Medida 7	Campaña corporativa de sensibilización e información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Temporización	Anual

Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de campañas

ÁREA 2. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SELECCIÓN, PROVISIÓN, PROMOCIÓN, CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL.

OBJETIVOS

- a. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las convocatorias y procesos de selección, promoción y provisión del Servicio Cántabro de Salud
- b. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño, la carrera y el desarrollo profesional.

MEDIDAS

- a. **Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las convocatorias y procesos de selección, promoción y provisión del Servicio Cántabro de Salud**

Medida 1	Velar por el cumplimiento de la normativa de igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos de movilidad, selección y provisión del SCS.
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Número de procesos de movilidad, selección y provisión revisados con perspectiva de género.

Medida 2	Realización de informes de Impacto de género con carácter previo y posterior de los procesos de movilidad, selección y provisión con desagregación de datos
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Nº de informes realizados. Desagregación por sexo de los datos de los procesos de movilidad, selección y provisión Informe anual con datos desagregados por sexo

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Medida 3	Promover la paridad en todo tipo de órganos colegiados de los procesos de movilidad, selección y provisión.
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Número de órganos colegiados paritarios nombrados
Medida 4	Formación del personal gestor de procesos de movilidad, selección y provisión en materia de igualdad
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas y de personal formado
Medida 5	Incluir notas informativas sobre igualdad en la documentación utilizada en los procesos de movilidad, selección y provisión.
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Notas emitidas.
Medida 6	Inclusión de la materia de igualdad en los temarios y méritos de procesos selectivos y de provisión
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Número de procesos en los que se ha incluido tal materia
Medida 7	Facilitar la participación de mujeres embarazadas, en situación de maternidad, o lactantes, en las pruebas de los procesos de selección y provisión
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Número de aspirantes y procesos en los que se ha aplicado la medida.
Medida 8	Inclusión de reglas de desempate en convocatorias de procesos selectivos y de provisión, a favor de la mujer en categorías estatutarias en las que, por estar subrepresentada, se considere idónea su incorporación como acción positiva desde la perspectiva de la

83

CVE-2019-5217

	igualdad.
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del proceso
Indicadores	Número de convocatorias, categorías, y desempates en las que se ha aplicado.

Medida 9	Ofertar a las mujeres en situación de riesgo de embarazo, maternidad, incluso en el periodo de descanso obligatorio, y de lactancia, los nombramientos que les pudiera corresponder por bolsa de selección temporal
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor del llamamiento o nombramiento temporal
Indicadores	Número de llamamientos y de nombramientos afectados por esta característica. Informe anual de seguimiento

Medida 10	Promover la valoración en los procedimiento de provisión y evaluación de los puestos de Jefatura de Servicio y de Sección de Atención Especializada, de méritos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y perspectiva de género en la salud
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano gestor, Comisión de valoración y Comisión de evaluación de cada proceso
Indicadores	Número y tipo de méritos valorados en cada proceso. Informe anual de seguimiento

b. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño, la carrera y desarrollo profesional.

Medida 11	Impulsar el acceso de mujeres en puestos de jefatura o de responsabilidad (directivos, jefaturas, de libre designación...) con el objetivo de una presencia equilibrada por sexo en los mismos.
Temporización	Permanente
Responsable	Órgano decisor de la provisión
Indicadores	Número de mujeres y hombres en puestos de jefatura o

	<p>mayor responsabilidad</p> <p>Número de aspirantes, por sexo, en el proceso de provisión</p>
Medida 12	Promover la paridad en todo tipo de órganos colegiados, comités, grupos de trabajo o grupos técnicos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres
Temporización	Permanente
Responsable	Transversal, todas las direcciones
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de órganos colegiados, grupos etc constituidos, con datos desagregado por sexo de sus miembros. Informe anual de seguimiento
Medida 13	Promover medidas que garanticen la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la progresión de la carrera y desarrollo profesional, facilitando la posibilidad de realización de méritos, mediante la remoción de las dificultades vinculadas al género (posibilidades de investigación, formación, participación en grupos de mejora, sesiones clínicas, etc. de forma compatible con las situaciones administrativas vinculadas a la maternidad y otros permisos de conciliación). Asimismo se considerará la participación como miembros en el CISCS y en la CSPI.
Temporización	Permanente
Responsable	Transversal. Todas las direcciones y servicios implicados
Indicadores	<p>Número de profesionales, desagregados por sexo, solicitantes de grado, y por grado obtenido</p> <p>Informe anual de los modelos de carrera y desarrollo profesional, por grados, sexo, y condicionantes de género.</p> <p>Número y tipo de acciones impulsadas para facilitar la realización de méritos de carrera o desarrollo profesional, destinadas a personal con dificultades relacionadas con la maternidad o conciliación.</p>

ÁREA 3. GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN POLÍTICA RETRIBUTIVA Y DE ACCIÓN SOCIAL

OBJETIVOS

- a. Diagnosticar la brecha retributiva y sus determinantes, de forma sistemática y periódica, adoptando medidas correctoras.
- b. Velar por la efectividad en la aplicación de la política de igualdad de género en materia de política salarial.
- c. Impulsar la sensibilización sobre la desigualdad existente en materia de política retributiva.
- d. Evaluación de las medidas propuestas en materia de igualdad en política retributiva.
- e. Detectar posibles desviaciones sobre aspectos salariales que puedan aparecer.

MEDIDAS

Medida 1	Incorporación de la perspectiva de género y realización de informes de impacto de género en las medidas que afecten a las condiciones de trabajo y retributivas del personal del Servicio Cántabro de Salud.
Temporización	6 Meses
Responsable	Gerencia Servicio Cántabro de Salud
Indicadores	Número de informes de impacto de género en relación con las medidas de condiciones de trabajo y retributivas que se implementen

Medida 2	Publicación, anonimizada desagregada por sexo, de las retribuciones del personal por categoría, grupo de clasificación y gerencia
Temporización	6 meses
Responsable	Gerencia Servicio Cántabro de Salud
Indicadores	Informe anual sobre los importes abonados anualmente

Medida 3	Análisis y evaluación anual de la existencia de diferencias retributivas por razón de género, en todos los conceptos, entre mujeres y hombres y del impacto de las medidas adoptadas.
----------	---

Temporización	Anual
Responsable	Gerencia Servicio Cántabro de Salud
Indicadores	Realización de un informe con revisión anual de los datos obtenidos en el seguimiento de dato. Realización de un informe anual específico de los conceptos variables incluidos en las retribuciones del personal.

Medida 4	Impulsar medidas para que la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y lactancia no suponga merma retributiva para las empleadas.
Temporización	Permanente
Responsable	Transversal, todas las direcciones
Indicadores	Retribuciones percibidas por la mujer durante el periodo de riesgo durante embarazo y lactancia respecto a las percibidas en el periodo previo al inicio de las mismas. Instrumentos aprobados para incorporar la medida

Medida 5	Impulsar medidas para evitar la discriminación salarial por razón de riesgos en el embarazo, maternidad, lactancia o conciliación
Temporización	Permanente
Responsable	Transversal, todas las direcciones
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Comparativa de retribuciones brutas de las trabajadoras entre el año anterior al disfrute de permisos o medidas de maternidad o conciliación. Instrumentos aprobados para incorporar la medida

Medida 6	Abono del complemento de atención continuada por guardias al personal exento de las mismas por razón de maternidad o paternidad con el fin de evitar pérdida de retribuciones.
Temporización	Permanente
Responsable	Gerencia del Servicio Cántabro de Salud

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Indicadores	Instrumentos de reconocimiento para garantizar la retribución: instrucciones, sentencias, recursos etc Numero de trabajadoras afectadas, e importes abonados Comparativa del CAC percibido en estas situaciones, con las percibidas cuando se realizaban efectivamente guardias
Medida 7	Revisión de la configuración actual de la acción social, para promover acciones en coherencia con los indicadores sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y conciliación de la vida laboral y familiar, adaptándose a las características del contexto socio laboral actual del personal de instituciones sanitarias de Cantabria
Temporización	Un año
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Elaboración de un informe propuesta de actuaciones resultado de la revisión.

ÁREA 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA FORMACIÓN, FACILITANDO SU COMPATIBILIDAD CON LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

OBJETIVOS

- a. Analizar las acciones formativas desde la perspectiva de género.
- b. Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar.
- c. Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género a todo el personal adscrito a las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Cántabro de Salud, especialmente al personal directivo, jefaturas y mandos intermedios.
- d. Establecer e Impulsar mecanismos para la potenciación de la investigación en materia de género

MEDIDAS

- a. Analizar las acciones formativas desde la perspectiva de género.

88

CVE-2019-5217

Medida 1	Establecer indicadores en la formación con perspectiva de género: solicitud, opinión sobre facilidad o dificultad de realización por razones de conciliación.
Temporización	6 meses
Responsable	Órganos gestores de formación
Indicadores	Número de acciones formativas con cuestionario que introduzca indicadores con perspectiva de género

Medida 2	Incorporar la formación en materia de igualdad de género en los baremos de méritos de selección y provisión.
Temporización	Permanente
Responsable	Órganos gestores de procesos de selección y provisión
Indicadores	Procesos gestionados con baremos de méritos en los que se incluya la valoración de la formación en igualdad de género.

b. Garantizar y potenciar el acceso a las actividades formativas estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar.

Medida 3	Promover metodologías formativas y horarios de seguimiento de la acción formativa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
Temporización	12 meses
Responsable	Órganos gestores de formación
Indicadores	Actividades formativas con adecuación metodológica y horaria

Medida 4	Facilitar el acceso los cursos de formación a personal en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad, paternidad o lactancia y especialmente ante su reincorporación al puesto de trabajo.
Temporización	6 meses
Responsable	Gerencias Servicio Cántabro de Salud
Indicadores	Personal en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia que participen en actividades formativas

Medida 5	Realización de actividades formativas dirigidas a reforzar habilidades directivas de las empleadas, para potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad
----------	---

Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Porcentaje de mujeres que participen en acciones formativas de habilidades directivas

c. Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género a todo el personal adscrito a las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Cántabro de Salud.

Medida 6	Desarrollar acciones formativas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades programadas, impartidas, y desglose de participantes por sexo

Medida 7	Formación en materia de igualdad de oportunidades para personal directivo, de jefaturas, gestores de recursos humanos y económicos, así como de miembros de órganos colegiados del ámbito sanitario cuyas funciones puedan incidir en el empleo sanitario
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de personal formado, por tipo de puesto, y sexo.

Medida 8	Desarrollar actividades formativas sobre salud y género, y sobre la violencia de género
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades formativas realizadas Número de personas formadas por sexo.

Medida 9	Desarrollar actividades formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades formativas realizadas Número de personas formadas por sexo.

Medida 10	Desarrollar acciones formativas sobre la prevención y actuación en caso de acoso sexual, por orientación sexual o identidad de género
-----------	---

Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de jornadas incluidas en los planes de formación. Número de personas formadas por sexo.

Medida 11	Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud
Temporización	12 meses
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de acciones formativas del Plan de Formación Servicio Cántabro de Salud que incorporen esta perspectiva.

d. Establecer e Impulsar mecanismos para la potenciación de la investigación en materia de género

Medida 12	Fomentar la investigación en salud, contemplando los determinantes de género en el análisis de resultados
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de actividades de investigación realizadas

Medida 13	Impulsar la investigación y los estudios en materia de igualdad, género y determinantes de desigualdad entre los y las profesionales del sistema sanitario
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de investigaciones y estudios en materia de género realizados cada año

Medida 14	Definir un reconocimiento para las investigaciones que hayan incorporado la perspectiva de género
Temporización	Anual
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Instrumento definido para el reconocimiento en forma de premio o mérito sobre este tipo de investigaciones.

Medida 15	Fomentar la participación de las profesionales en la investigación sanitaria, promoviendo su presencia equilibrada en la composición de equipos y grupos de investigación.
-----------	--

Temporización	Anual
Responsable	Todas las direcciones de la Administración sanitaria
Indicadores	Seguimiento anual de: número de mujeres en investigación sanitaria. Porcentaje, por sexo, de integrantes de equipos/grupos de investigación. Número de investigadoras principales en equipos/grupos de investigación

ÁREA 5. PROMOVER, FAVORECER Y SENSIBILIZAR EN MATERIA DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVOS

- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Servicio Cántabro de Salud.
- Facilitar la flexibilidad organizativa, asegurando que no perjudique los derechos de conciliación ni consecuencias negativas para el desarrollo, promoción y carrera profesional, incluidos los aspectos retributivos y de incentivos.
- Sensibilización y difusión en materia de corresponsabilidad.

MEDIDAS

a. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Servicio Cántabro de Salud

Medida 1	Texto recopilatorio de las normas, instrucciones y criterios sobre permisos, vacaciones y otros derechos de conciliación, posibilitando su gestión coordinada y favorable a la conciliación en las IISS de Cantabria.
Temporización	1 año
Responsable	Gerencia central del SCS
Indicadores	Elaboración del texto recopilatorio Informe anual, desagregado por sexo, de la utilización de permisos relacionados con la conciliación, que incluya datos comparativos con la utilización de otros permisos o licencias (formación, congresos, incapacidad temporal, etc) Inclusión del documento en la intranet del Servicio Cántabro de Salud.
Medida 2	Posibilitar la movilidad temporal por razones de conciliación, previa negociación con las organizaciones

	sindicales.
Temporización	1 año
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Aprobación de los criterios previa negociación. Nº de mujeres y hombres acogidos a este tipo de movilidad.

Medida 3	Estudiar la posibilidad, e impacto organizativo, de ampliar o adecuar los permisos existentes por motivos relacionados con la conciliación, y responsabilidades de cuidados familiares
Temporización	1 año
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Realización del estudio.

- b. Facilitar la flexibilidad organizativa, asegurando que no perjudique los derechos de conciliación ni consecuencias negativas para el desarrollo, promoción y carrera profesional, incluidos los aspectos retributivos y de incentivos.**

Medida 4	Posibilitar que las reuniones de trabajo y sesiones clínicas se desarrollen en horario laboral compatible con la conciliación.
Temporización	6 meses
Responsable	Gerencia central SCS
Indicadores	Aprobación de una instrucción. Informe de seguimiento anual

Medida 5	Estudiar medidas que contribuyan al uso racional de los tiempos mediante la flexibilización de horarios, el deslizamiento de jornada, bolsa de horas, etc en los ámbitos en que se pueda implementar con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
Temporización	1 año
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Elaboración del estudio.

Medida 6	Posibilitar el teletrabajo por causa de conciliación, siempre que las necesidades organizativas y del puesto lo permitan, preservando los derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción.
Temporización	1 año
Responsable	Transversal. Todas las direcciones

Indicadores	Aprobación de criterios de utilización por gerencia central SCS Nº de autorizaciones de teletrabajo, desglosadas por sexo, y causa de conciliación.
-------------	--

c. Sensibilización y difusión en materia de corresponsabilidad

Medida 7	Sensibilizar organizativamente, y especialmente a personal directivo y jefaturas, sobre la importancia de la corresponsabilidad, el reparto equilibrado de tareas entre sexos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando campañas y/o formación.
Temporización	6 meses
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Nº de campañas o actividades llevadas a cabo.

AREA 6. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN SALUD LABORAL, GESTION DE DERECHOS O SITUACIONES DE LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ASÍ COMO EN LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

OBJETIVOS

Promover la perspectiva de género en materia de salud laboral y en la evaluación de riesgos laborales. Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género, y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

- a. Elaboración de un estudio específico para el personal de las Instituciones Sanitarias de Cantabria
- b. Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el Servicio Cántabro de Salud.
- c. Impulsar acciones de sensibilización, prevención y corrección frente al acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.
- d. Establecer medidas específicas de sensibilización, detección precoz, prevención y protección de las empleadas víctimas de violencia de género.

MEDIDAS

a. Incorporar la perspectiva de género en la práctica preventiva en el Servicio Cántabro de Salud.

Medida 1	Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio de los daños para la salud derivados del trabajo,.
Temporización	Permanente
Responsable	Servicios de prevención
Indicadores	Número de evaluaciones y estudios de salud laboral conforme a la descripción de la medida.

Medida 2	Obtener datos desagregados por sexo en el ámbito de salud laboral
Temporización	Permanente
Responsable	Servicios de prevención
Indicadores	Número de informes con datos desagregados por sexo

Medida 3	Revisar y, en su caso establecer, protocolos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante la situación de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia natural
Temporización	Permanente
Responsable	Servicios de Prevención
Indicadores	Número de protocolos revisados o establecidos.

Medida 4	Analizar las bajas laborales analizando la etiología laboral desde la perspectiva de género.
Temporización	6 meses
Responsable	Servicios de prevención
Indicadores	Incorporación a los análisis anuales.

b. Promover acciones de sensibilización, prevención y corrección frente al acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

Medida 5	Promover un protocolo, negociado con las Organizaciones Sindicales, de actuaciones, incluida movilidad, para las empleadas víctimas de violencia de género
Temporización	1 año

Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Aprobación del protocolo.

Medida 6	Determinar criterios para garantizar que la Carrera y Desarrollo profesional, del personal que haya sufrido acoso sexual, por orientación sexual o por identidad de género, no se vea afectada por tal motivo
Temporización	1 año
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Aprobación de criterios

Medida 7	Establecer y difundir un Protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, por orientación sexual o identidad de género.
Temporización	6 meses
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Aprobación del Protocolo Acciones de difusión entre toda la plantilla el Protocolo Difusión en la página web del Servicio Cántabro de Salud y de las distintas Gerencias. Número de denuncias, y de resoluciones

Medida 8	Sensibilización permanente frente al acoso sexual, por orientación sexual o identidad de género.
Temporización	Permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Nº de acciones de sensibilización Conmemoración del 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.

c. Establecer medidas específicas de sensibilización, detección precoz, prevención y protección de las empleadas víctimas de violencia de género.

Medida 9	Gestionar los supuestos de movilidad preferente a las víctimas de violencia de género, en base al artículo 47 Ley 9/2010
Temporización	permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número de casos gestionados

Medida 10	Aplicar las medidas legales que permiten la excedencia por razón de violencia de género
Temporización	Permanente

Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Nº de excedencias concedidas
Medida 11	Determinar criterios para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectada por razones relacionadas con la movilidad de la víctima o por licencias, ausencias o permisos que se deriven de dichas situaciones
Temporización	1 año
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Aprobación de criterios Nº de acciones y casos
Medida 12	Sensibilización frente a la violencia de género
Temporización	permanente
Responsable	Administración sanitaria
Indicadores	Número y tipo de acciones de sensibilización realizadas Conmemoración del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres
Medida 13	Informe anual, del Comité de Igualdad del Servicio Cántabro de Salud, sobre esta área 6 del Plan
Temporización	Anual
Responsable	CISCS con apoyo en las direcciones de los centros
Indicadores	Difusión del informe
Medida 14	Documento recopilatorio de derechos e información de recursos sociales de interés para la empleada víctima de violencia de género.
Temporización	Un año
Responsable	CISCS
Indicadores	Aprobación y difusión del documento.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PISCS

Con el fin de hacer seguimiento y evaluación del grado de desarrollo e implantación del Plan de Igualdad, para de este modo poder plantear posibles reajustes y nuevas medidas, se constituirá en el plazo de dos meses desde la publicación del Plan, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (CSPÍ).

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109



Esta Comisión estará integrada, de forma paritaria, por representantes de la Administración sanitaria y de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad en cada momento. La presidencia corresponderá al titular de la Dirección Gerencia del Servicio cántabro de Salud o persona en quien delegue.

Se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias en los términos que establezca su reglamento de funcionamiento interno.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Elaborar y aprobar su reglamento de funcionamiento interno.
- Estudio del grado de cumplimiento de los objetivos, desarrollo del Plan e impacto de las medidas.
- Conocimiento y evaluación de la implementación de las medidas, así como de las dificultades que hayan podido surgir en la misma. Elaborando un informe final de evaluación.
- Participación en la elaboración de documentos, guías, protocolos y cualquier medida de desarrollo del Plan, cuando así se requiera por los responsables de su elaboración, y ser informado de los que se aprueben.
- Tener conocimiento del informe que anualmente elabore la CISC, prevista en la medida 1 del área 1 del Plan.
- Elaboración de informes de seguimiento, al menos con carácter anual sobre:
 - o Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
 - o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos.
 - o Los resultados de mejora obtenidos con la ejecución del Plan.
 - o La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.
 - o Estudio de la pertinencia y continuidad de las acciones e, incluso, ampliación del plazo de su cumplimiento.
 - o Identificación de nuevas necesidades no previstas inicialmente y que requieran acciones adicionales necesarias para profundizar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El resultado de los informes anuales, será difundido para conocimiento del personal del Servicio Cántabro de Salud.



8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PISCS

1. Introducción

El éxito y el impacto del Plan de Igualdad del SCS, dependerá en gran medida de las actividades de comunicación y difusión. Elaborado el Plan es necesario darlo a conocer a los potenciales actores involucrados así como a los posibles beneficiarios del mismo. Al mismo tiempo es necesario informar y comunicar los resultados que se obtengan, divulgar los avances realizados y los resultados obtenidos en el transcurso de la vigencia del Plan. Todo ello proporcionará una base documental y material de referencia para la realización de otros planes o medidas en el futuro.

2. Estrategia de comunicación

La difusión del Plan se agrupará en dos ejes de actuación:

- Comunicación interna. Entre los profesionales del Servicio Cántabro de Salud.
- Comunicación externa. Fuera del ámbito del Servicio Cántabro de Salud, o dirigida a los usuarios de los centros sanitarios que integran el SCS.

2.1. Comunicación interna.

La comunicación interna del Plan de Igualdad del SCS tiene como objetivo asegurar el conocimiento de éste entre los profesionales del Servicio Cántabro de Salud. Las herramientas de difusión podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Publicación del Plan en la intranet corporativa (vindionet)
- Correo electrónico (difusión mediante el correo genérico usuarios.dg)
- Jornadas de difusión del Plan
- Incorporación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en los Manuales de Acogida de los centros.

2.2. Comunicación externa.

La comunicación externa del Plan de Igualdad tiene como objetivo el conocimiento de éste fuera del ámbito del Servicio Cántabro de Salud, dirigiéndose a colegios profesionales, instituciones, y las personas usuarias y sociedad en general.



Las herramientas de difusión del Plan podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Creación de un logotipo identificador del Plan
- Publicación en página web
- Material promocional: folletos con información del Plan
- Medios de comunicación y notas de prensa
- Actos y eventos: jornadas de difusión y sensibilización

Comunicación externa



3. Responsables de comunicación

El responsable de comunicación del Plan será la Administración sanitaria, a quien se prestará la colaboración necesaria por las organizaciones sindicales participantes en su elaboración, como miembros de la mesa sectorial, para facilitar su mayor difusión entre el personal.

Tanto el CISCS, como la CSPI, que se constituyan procurarán activamente su difusión permanentemente, para promover la identificación del SCS con una cultura organizativa de igualdad.

4. Vías de comunicación y difusión

Entre otras, podrán utilizarse las siguientes:

Página web

La publicación en página web corporativa, será un elemento central que servirá tanto para ofrecer información directa como herramienta de difusión y



envío de otros materiales complementarios, tales como: folletos, publicaciones, etc.

Asimismo se podrá utilizar la página web para invitar a actos y eventos.

Al mismo tiempo la página web también cumple la función de la comunicación interna entre los profesionales.

Material Promocional

El material promocional se compone de folleto/s de difusión en el cual se recogerá una breve presentación con información sobre el Plan.

Medios de comunicación.

La difusión en los medios de comunicación es otro elemento importante. Se podrán emitir notas de prensa ofreciendo datos e información para su mayor conocimiento y divulgación.

Actos y eventos.

Se podrán realizar actos de presentación del Plan para conocimiento de la sociedad en general, así como jornadas de sensibilización y difusión.

5. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del alcance de la comunicación y difusión del Plan, podrá hacerse a través, entre otros, de los siguientes indicadores.

- N° de jornadas de difusión y sensibilización realizadas
- Folletos elaborados
- Artículos y notas de prensa publicadas
- Asistentes a las jornadas

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE VALDÁLIGA

CVE-2019-5219 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de la valoración de puestos de trabajo.*

En la sesión extraordinaria celebrada por el pleno del Ayuntamiento de Valdáliga el 20 de febrero de 2019 se ha acordado aprobar inicialmente el expediente de modificación de la valoración de los puestos de trabajo de dicho ayuntamiento, con las correspondientes modificaciones que conlleva en la relación de puestos de trabajo, en el anexo de personal del presupuesto municipal y en cuantos documentos proceda, resultando que el puesto afectado por el expediente, el complemento específico resultante y el valor asignado al punto son los siguientes:

Puesto de trabajo: Encargado de obras.

Complemento específico (puntos): 85.

Valor asignado al punto: 112,69 euros.

Dado que el anuncio referido a la aprobación inicial del expediente, de información pública y para la formulación de alegaciones frente al mismo se ha publicado en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Valdáliga y en el Boletín Oficial de Cantabria ordinario número 49 de 2019, del 11 de marzo, sin que se haya formulado ninguna reclamación, alegación o sugerencia en el plazo otorgado al efecto, el expediente se considera definitivamente aprobado.

Roiz, Valdáliga, 30 de mayo de 2019.

El alcalde-presidente en funciones,

Lorenzo M. González Prado.

[2019/5219](#)

CVE-2019-5219

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL

CVE-2019-5255 *Información pública de la subasta para la enajenación de un lote de ganado vacuno de raza Monchina en la Finca Aranda, sita en Cóbreces (Alfoz de Lloredo), a celebrar el próximo 27 de junio de 2019.*

En cumplimiento de la Resolución del consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de 3 de junio de 2019, por la que se autoriza la enajenación de un lote de ganado vacuno de raza Monchina formado por 5 novillas y 3 añojas, con edades comprendidas entre 14 y 24 meses, como futuras reproductoras para mejora de las citadas razas autóctonas, de la finca "Aranda", sita en Cóbreces (Alfoz de Lloredo).

TIPO: Los datos identificativos y tipo base de la subasta son los siguientes:

LOTE GANADO ESPECIE BOVINA DE RAZA MONCHINA

Nº Orden	Nombre	Nº de Crotal	Fecha Nacimiento	Estado Gestación	Precio Salida €
1	MARINA	ES000604742758	03/05/2017	VACÍA	500
2	NOBLE	ES000604773479	28/07/2017	VACÍA	500
3	ANGOSTINA	ES080604779986	20/08/2017	VACÍA	500
4	VINATERA	ES010604818089	15/12/2017	VACÍA	500
5	GUAPA	ES030604818092	01/01/2018	VACÍA	500
6	ADINA	ES070604904006	21/03/2018	VACÍA	350
7	ANGOSTINA	ES050604904004	23/03/2018	VACÍA	350
8	ALEGRE	ES080604904007	23/03/2018	VACÍA	350

LUGAR: La enajenación se llevará a efecto en la finca "Aranda", sita en la localidad de Cóbreces, Ayuntamiento de Alfóz de Lloredo (Cantabria), el día 27 de junio de 2019, a las 12:00 horas.

REQUISITOS: Que deben presentar los licitadores:

Podrán participar todos los ganaderos o representantes de entidades y asociaciones ganaderas que reúnan los siguientes requisitos:

- Haber realizado en los últimos años las campañas de saneamiento ganadero y cuantas vacunaciones obligatorias hayan sido programadas por la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación.
- Pertenecer a la Asociación Española de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Monchina para participar en la subasta del lote de ganado Monchino.

GARANTÍAS: La fianza provisional será el 25% sobre el tipo de licitación que los licitadores podrán hacer efectiva ante la mesa de contratación o acreditar documentalmente que se ha depositado en la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sita en la calle Hernán Cortés, número 9 (Santander), hasta dos horas antes del comienzo de la subasta.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONSTITUCIÓN DE LA MESA: Conforme a lo establecido en el artículo 61 del Reglamento General para la ejecución de la Ley de Patrimonio del Gobierno de Cantabria.

PRESENTACIÓN: En la finca "ARANDA", sita en Cóbreces, municipio de Alfoz de Lloredo, hasta las 12:00 horas del día 27 de junio de 2019.

En el lugar de la subasta, estará a disposición de los interesados la información suficiente de los animales en cuestión.

Asimismo, se comunica que esta explotación tiene la calificación sanitaria T₃B₄.

Los precios de adquisición, serán incrementados con el IVA correspondiente al 10%.

DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN PRESENTAR LOS LICITADORES:

- * El Documento Nacional de Identidad.
- * El resguardo del depósito de la fianza.
- * Etiqueta Identificativa AEAT.
- * Certificado de inscripción de la Asociación Española de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Monchina.

Documentos que les dará derecho a sacar la tarjeta de comprador.

Santander, 3 de junio de 2019.

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

2019/5255

CVE-2019-5255

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE BAREYO

CVE-2019-5158 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 3/2019.*

Conforme al artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario de 15 de abril de 2019, de aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 3/2019, de suplementos de crédito, financiado mediante bajas de otras aplicaciones de gastos. Tras la aprobación de este expediente, y de los de modificación presupuestaria 1/2019, de ampliación de créditos, y 2/2019, de incorporación de remanentes de crédito, el estado de gastos del presupuesto presenta el siguiente resumen por capítulos:

Capítulo 1: Consignación anterior, 399.045,72 euros; altas, 70.798,67 euros; y consignación actual, 469.844,39 euros.

Capítulo 2: Consignación anterior, 1.256.986,77 euros; altas, 12.469,24 euros; y consignación actual, 1.269.456,01 euros.

Capítulo 3: Consignación anterior, 1.300,00 euros; y consignación actual, 1.300,00 euros.

Capítulo 4: Consignación anterior, 112.300,00 euros; y consignación actual, 112.300,00 euros.

Capítulo 5: Consignación anterior, 50.000,00 euros; bajas, 42.043,81 euros; y consignación actual, 7.956,19 euros.

Capítulo 6: Consignación anterior, 539.383,11 euros; altas, 215.200,39 euros; y consignación actual, 754.583,50 euros.

Capítulo 7: Consignación anterior, 45.984,40 euros; consignación actual, 45.984,40 euros.

Total, presupuesto anterior, 2.405.000,00 euros; y total presupuesto actual, 2.661.424,49 euros.

Bareyo, 28 de mayo de 2019.

El alcalde en funciones,

José de la Hoz Laínz.

2019/5158

CVE-2019-5158

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2019-5228 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 23 de mayo de 2019, resolvió sobre las alegaciones formuladas frente al presupuesto inicialmente aprobado y adoptó el acuerdo de aprobación definitiva del mismo; y también el de sus organismos autónomos, Residencia Municipal y Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento. Las bases de ejecución, los anexos de personal y las relaciones de puestos de trabajo.

Conforme dispone el artículo 169 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales el presupuesto general definitivamente aprobado, resumido por capítulos de cada uno de los presupuestos que lo integran, debe ser insertado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma, para su entrada en vigor.

En cumplimiento de dicha disposición, se da publicidad de los documentos exigidos.

INGRESOS				
C.	DENOMINACIÓN	AYUNTAMIENTO	O.A. RESIDENCIA MUNICIPAL	O.A. PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN INCENDIOS Y SALVAMENTO
1º	Impuestos Directos	16.160.484,78		
2º	Impuestos Indirectos	594.135,04		
3º	Tasas y otros Ingresos	6.349.825,15	1.290.821,00	
4º	Transferencias Corrientes	8.116.037,38	409.758,45	1.222.691,73
5º	Ingresos Patrimoniales	1.143.159,71	5.800,00	
6º	Enajenación de Inversiones Reales			
7º	Transferencias de Capital	736.869,32		
8º	Activos Financieros	5.370,66		
9º	Pasivos Financieros	1.890.547,00		
TOTAL		34.996.429,04	1.706.379,45	1.222.691,73

GASTOS				
C.	DENOMINACIÓN	AYUNTAMIENTO	O.A. RESIDENCIA MUNICIPAL	O.A. PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN INCENDIOS Y SALVAMENTO
1º	Gastos de personal	11.409.766,43	1.403.416,18	1.126.569,45
	Gastos en bienes		302.763,27	
2º	Corrientes y servicios	12.871.254,98		96.122,28
3º	Gastos Financieros	223.689,02	200,00	
4º	Transferencias Corrientes	3.236.464,69		
	Fondo de contingencia y			
5º	Otros imprevistos	484.148,08		
6º	Inversiones reales	4.042.984,49		
7º	Transferencias de Capital	192.421,16		
8º	Activos Financieros	6.368,00		
9º	Pasivos Financieros	2.529.332,19		
TOTAL		34.996.429,04	1.706.379,45	1.222.691,73

Castro Urdiales, 30 de mayo de 2019.

El alcalde en funciones,
Ángel Díaz-Munío Roviralta.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

CVE-2019-5214 *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 93, de 16 de mayo de 2019, de aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 9/2019.*

Habiéndose publicado en el BOC número 93, de 16/05/2019, página 13.298, el anuncio correspondiente a la aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 09/19, y existiendo un error en el mismo, se procede a su rectificación.

Donde dice: "La financiación del expediente se obtiene mediante la aplicación del remanente de tesorería, con el siguiente detalle:".

Debe decir: "La financiación del expediente se obtiene mediante transferencias de crédito de unas partidas a otras del estado de gastos, con el siguiente detalle:".

Laredo, 30 de mayo de 2019.

El alcalde en funciones,
Juan Ramón López Visitación.

2019/5214

CVE-2019-5214

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUNTA VECINAL DE ANERO

CVE-2019-5169 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.*

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la ELM de Anero adoptado en fecha 11 de abril de 2019 del expediente nº 1/2018 de modificación de créditos, el cual se hace público con el siguiente detalle:

Aumento de gastos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
6	INVERSIONES REALES	10.493,63
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		10.493,63

Financiando el aumento de gasto tal y como se detalla a continuación:

Aumento de ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
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	10.493,63
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		10.493,63

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Anero, 30 de mayo de 2019.
La presidenta,
M^a Teresa Aja Sierra.

2019/5169

CVE-2019-5169

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUNTA VECINAL DE ANERO

CVE-2019-5171 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 31 de mayo de 2019, 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.

Anero, 31 de mayo de 2019.

La presidenta,

M^a Teresa Aja Sierra.

[2019/5171](#)

CVE-2019-5171

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE ASTRANA

CVE-2019-5157 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el 30 de mayo de 2019, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2018 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Astrana, 30 de mayo de 2019.

El presidente,

Gerardo Sarabia Gómez.

[2019/5157](#)

CVE-2019-5157

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE CAMIJANES

CVE-2019-5180 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 10 de mayo de 2019 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.

Camijanes, 10 de mayo de 2019.

La presidenta,
Eva Fernández Acebo.

[2019/5180](#)

CVE-2019-5180

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE CAÑEDO

CVE-2019-5174 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 16 de mayo de 2019, 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.

Cañedo, 16 de mayo de 2019.

El presidente,

Juan Claudio Ruiz Ruiz.

2019/5174

CVE-2019-5174

CONCEJO ABIERTO DE CEJANCAS

CVE-2019-5175 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.*

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la ELM de Cejanca adoptado en fecha 20 de abril de 2019 del expediente nº 1/2018 de modificación de créditos, el cual se hace público con el siguiente detalle:

Aumento de gastos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
6	INVERSIONES REALES	1.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		1.000,00

Financiando el aumento de gasto tal y como se detalla a continuación:

Aumento de ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
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	1.000,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		1.000,00

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Cejancas, 30 de mayo de 2019.

La presidenta,

M^a Encarnación Esteban Díez.

[2019/5175](#)

CVE-2019-5175

JUNTA VECINAL DE PANDO-PENILLA

CVE-2019-5179 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

La Entidad Local Menor de Pando-Penilla tiene definitivamente aprobado el presupuesto general y las bases de ejecución del mismo para el ejercicio 2019 tras haber sido aprobado inicialmente el 7 de diciembre de 2018 y transcurrido el período de exposición pública, con anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria número 33 de 2019, y no haberse presentado reclamaciones al mismo.

Por todo ello, el presupuesto queda elevado a definitivo, y se hace público el siguiente resumen por capítulos del mismo:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACIÓN	EUROS
<i>A- OPERACIONES CORRIENTES</i>		
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS DE BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	8.000,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	500,00
<i>B- OPERACIONES DE CAPITAL</i>		
6	INVERSIONES REALES	55.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL GASTOS		63.500,00

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACIÓN	EUROS
<i>A- OPERACIONES CORRIENTES</i>		
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.000,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	60.500,00
<i>B- OPERACIONES DE CAPITAL</i>		
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL INGRESOS		63.500,00

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 159 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales a los efectos previstos en el artículo 169.5 del citado texto legal.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción. La interposición de recurso no suspenderá por sí sola la aplicación del presupuesto definitivamente aprobado por la Corporación, conforme dispone el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

El presupuesto entrará en vigor una vez publicado este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Pando-Penilla, 15 de marzo de 2019.

La presidenta,
Milagros Ruiz Pacheco.

[2019/5179](#)

CVE-2019-5179

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE SAN ANDRÉS DE VALDELOMAR

CVE-2019-5172 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 23 de abril de 2019, dicha cuenta general se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Andrés de Valdelomar, 23 de abril de 2019.

El presidente,

Saturio del Blanco Calderón.

[2019/5172](#)

CONCEJO ABIERTO DE SAN JUAN DE SOBA

CVE-2019-5177 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.*

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la ELM de San Juan adoptado en fecha 7 de abril de 2019, del expediente número 1/2018 de modificación de créditos, el cual se hace público con el siguiente detalle:

Aumento de gastos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	19.640,55
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		19.640,55

Financiando el aumento de gasto tal y como se detalla a continuación:

Aumento de ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
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	19.640,55
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		19.640,55

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

San Juan, 25 de mayo de 2019.

El presidente,
Miguel Maza Ortiz.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE SAN MAMÉS DE POLACIONES

CVE-2019-5182 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 24 de mayo de 2019 dicha cuenta general se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Mamés, 24 de mayo de 2019.

El presidente,
Conrado Vilda de Mier.

2019/5182

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE SAN PEDRO DE LAS BAHERAS

CVE-2019-5178 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018, y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta Entidad con fecha 23 de mayo de 2019, dicha cuenta general se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Pedro de las Baheras, 23 de mayo de 2019.

El presidente,
Pedro Castro Simón.

2019/5178

CVE-2019-5178

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONCEJO ABIERTO DE SANTA EULALIA

CVE-2019-5176 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 22 de mayo de 2019, 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.

Santa Eulalia, 22 de mayo de 2019.

El presidente,
José Gómez Morante.

2019/5176

CVE-2019-5176

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUNTA VECINAL DE VALLES DE REOCÍN

CVE-2019-5168 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 1 de mayo de 2019, 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.

Valles, 1 de mayo de 2019.

La presidenta,

Raquel Pérez Fernández.

2019/5168

CVE-2019-5168

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUNTA VECINAL DE VEJORÍS

CVE-2019-5170 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta entidad con fecha 31 de mayo de 2019, 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.

Vejería, 31 de mayo de 2019.

El presidente,

Isidro Abascal Gutiérrez.

[2019/5170](#)

CVE-2019-5170

JUNTA VECINAL DE VEJORÍS

CVE-2019-5173 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.*

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la ELM de Vejorís adoptado en fecha 9 de abril de 2019 del expediente nº 1/2018 de modificación de créditos, el cual se hace público con el siguiente detalle:

Aumento de gastos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	17.300,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		17.300,00

Financiando el aumento de gasto tal y como se detalla a continuación:

Aumento de ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe en €
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	17.300,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total		17.300,00

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Vejarís, 30 de mayo de 2019.

El presidente,

Isidro Abascal Gutiérrez.

2019/5173

CVE-2019-5173

JUNTA VECINAL DE VILLACARRIEDO

CVE-2019-5181 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

La Entidad Local Menor de Villacarriedo tiene definitivamente aprobado el presupuesto general y las bases de ejecución del mismo para el ejercicio 2019 tras haber sido aprobado inicialmente el 30 de diciembre de 2018 y transcurrido el período de exposición pública, con anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria nº 33 de 2019 y no haberse presentado reclamaciones al mismo.

Por todo ello, el presupuesto queda elevado a definitivo, y se hace público el siguiente resumen por capítulos del mismo:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACIÓN	EUROS
<i>A- OPERACIONES CORRIENTES</i>		
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS DE BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	4.500,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.500,00
<i>B- OPERACIONES DE CAPITAL</i>		
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL GASTOS		7.000,00

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACIÓN	EUROS
<i>A- OPERACIONES CORRIENTES</i>		
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.500,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	4.500,00
<i>B- OPERACIONES DE CAPITAL</i>		
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL INGRESOS		7.000,00

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 159 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales a los efectos previstos en el art. 169.5 del citado texto legal

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción. La interposición de recurso no suspenderá por si sola la aplicación del presupuesto definitivamente aprobado por la Corporación, conforme dispone el art. 171 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

El presupuesto entrará en vigor una vez publicado este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Villacarriedo, 14 de marzo de 2019.

El presidente,
Antonio España Martínez.

2019/5181

CVE-2019-5181

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUNTA VECINAL DE VILLAFUFRE

CVE-2019-5209 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2018.*

En la Junta, en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2019, ha aprobado Inicialmente el expediente 1/2018 de modificación presupuestaria de la Junta Vecinal de Villafufre para el ejercicio 2018.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Villafufre, 30 de mayo de 2019.

El presidente,

José Luis Cobo Fernández.

2019/5209

CVE-2019-5209

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

CVE-2019-5092 *Citación para notificación por comparecencia de actuaciones tributarias.*

No siendo posible practicar notificación al obligado tributario, o a su representante, por resultar desconocido en el domicilio fiscal a pesar de haber sido intentado por dos veces para los conocidos en el mismo y una sola vez para los desconocidos, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley 58/2003, de 28 de diciembre, General Tributaria, mediante el presente anuncio se le cita para que comparezca por sí o por medio de representante en el lugar y durante el plazo que a continuación se indica, a fin de que le sean notificadas las actuaciones llevadas a cabo en el procedimiento que le afecta.

PROCEDIMIENTO: Actuación tributaria.

ÓRGANO COMPETENTE EN SU TRAMITACIÓN: Unidad de Recaudación Municipal.

ACTUACIÓN QUE SE NOTIFICA: Título ejecutivo, providencia de apremio y requerimiento de pago.

LUGAR Y PLAZO DE COMPARECENCIA: El obligado tributario o su representante deberá comparecer para ser notificado en la Oficina de Recaudación, sita en la segunda planta del Ayuntamiento, Pl. Virgen del Campo, en el plazo de quince días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Transcurrido dicho plazo sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales el día siguiente al del vencimiento de plazo señalado. Igualmente, se le tendrá por notificado de las sucesivas actuaciones y diligencias de dicho procedimiento manteniéndose el derecho que les asiste a comparecer en cualquier momento del mismo.

Relación de notificaciones pendientes con expresión de: DNI/CIF, n.º de recibo, importe principal y razón social cuando procede.

DNI/CIF	Núm. Liq.	Principal
13982255A	1701018890	52,96 €
	1701018891	111,79 €
	1801000928	52,96 €
	1801000929	111,79 €
13939249F	1839000459	50,00 €
13910532V	1801001055	111,79 €
13980070A	1801001114	111,79 €
72090308M	1739000641	12,75 €
	1739000875	12,75 €
	1839000694	12,75 €
	1839000937	12,75 €
72138536W	1801001153	111,79 €
13898946T	1801001159	6,87 €
	1801001160	6,87 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

	1801001161	11,76 €
	1801001162	139,25 €
13934386C	1801001205	111,79 €
	1801001206	6,87 €
72034754L	1801001284	111,79 €
13699854L	1801001318	111,79 €
13908329E	1701019357	52,96 €
	1801001384	52,96 €
13941086G	1801001463	111,79 €
13920175T	1832000050	50,00 €
	1839000236	12,75 €
	1839000473	12,75 €
	1839000706	12,75 €
13940799Q	1801001476	111,79 €
13941614A	1739000662	12,75 €
	1739000893	12,75 €
	1839000239	12,75 €
13941614A	1839000475	12,75 €
	1839000709	12,75 €
20194515D	1801001673	230,46 €
13843912M	1739000390	12,75 €
	1739000666	12,75 €
	1739000896	12,75 €
	1839000246	12,75 €
	1839000480	12,75 €
	BAS1640198	12,75 €
13931143C	1801001842	111,79 €
13937964X	1801001865	111,79 €
13834044G	1801001875	139,25 €
40438653F	1801002041	111,79 €
X9767646Y	1801002101	111,79 €
72136429B	1801002145	111,79 €
13726814T	1801002162	111,79 €
72135999H	1739000906	12,75 €
	1801002163	19,61 €
	1839000257	12,75 €
	1839000490	12,75 €
	1839000721	12,75 €
13162610D	1801002178	174,05 €
13891467L	1732000072	50,00 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

	1832000076	50,00 €
07522691N	1701020269	65,70 €
	1801002308	65,70 €
13788159G	1739000422	12,75 €
	1739000691	12,75 €
	1739000920	12,75 €
	1839000276	12,75 €
	1839000508	12,75 €
	1839000743	12,75 €
72136932P	1701020419	19,61 €
13888086L	1739000424	12,75 €
	1739000693	12,75 €
	1739000921	12,75 €
	1839000279	12,75 €
	1839000510	12,75 €
	1839000745	12,75 €
13963320C	1739000698	12,75 €
	1839000287	12,75 €
	1839000748	12,75 €
13676647L	1739000699	12,75 €
	1739000925	12,75 €
	1801002621	52,96 €
	1801002622	52,96 €
	1839000288	12,75 €
	1839000514	12,75 €
	1839000749	12,75 €
	72139280X	1739000702
	1739000928	12,75 €
	1839000291	12,75 €
	1839000517	12,75 €
	1839000752	12,75 €
72138053W	1801002687	129,45 €
	1801002688	111,79 €
72090450D	1739000703	12,75 €
	1739000930	12,75 €
	1839000293	12,75 €
	1839000519	12,75 €
	1839000753	12,75 €
72137353S	1801002752	111,79 €
Y3360234V	1801002761	65,70 €
13756539D	1739000442	12,75 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

	1739000937	12,75 €	
	1839000299	12,75 €	
	1839000525	12,75 €	
	1839000760	12,75 €	
13919108Z	1739000712	12,75 €	
	1739000940	12,75 €	
	1801002983	52,96 €	
	1801002984	6,87 €	
	1839000302	12,75 €	
72117795F	1701022333	111,79 €	
52987044N	1841000010	60,36 €	
14302528R	1839000419	12,75 €	
	1839000657	12,75 €	
	1839000894	12,75 €	
B39044805	1701019142	111,79 €	CONSTRUCCIONES HNOS VALLES S.L.
	1701019143	174,05 €	
	1801001176	111,79 €	
	1801001177	174,05 €	
B09528001	1839000174	12,75 €	DOMINIO IMPERIA S.L.U.
	1839000175	12,75 €	
	1839000176	12,75 €	
	1839000177	12,75 €	
	1839000178	12,75 €	
	1839000179	12,75 €	
	1839000180	12,75 €	
	1839000181	12,75 €	
	1839000182	12,75 €	
	1839000183	12,75 €	
	1839000184	12,75 €	
	1839000185	12,75 €	
	1839000186	12,75 €	
	1839000187	12,75 €	
	1839000188	12,75 €	
	1839000479	12,75 €	
	1839000712	12,75 €	
B39668934	1801001738	129,45 €	ENCONOR OB 2007 S.L.
B39476189	1701019738	52,96 €	ESTRUCTURAS HORVICAN S.L.
	1801001771	52,96 €	

Cabezón de la Sal, 29 de mayo de 2019.
El alcalde en funciones,
Víctor Manuel Reinoso Ortiz.

2019/5092

CVE-2019-5092

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2019-5166 *Aprobación, exposición pública de las listas cobratorias de los Impuestos sobre Bienes de Naturaleza Rústica, Urbana y BICES de 2019 y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente REN/258/2019.*

De conformidad con el artículo 77 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, se han aprobado por Resoluciones de Alcaldía de fecha 9 de mayo de 2019, las listas cobratorias de IBI-URBANA, BICES e IBI-RÚSTICA del ejercicio 2019, estarán expuestos al cobro en periodo voluntario los recibos correspondientes, los días hábiles comprendidos desde el 15 de agosto al 20 de octubre de 2019.

Asimismo, se hace saber que, quince días antes de la fecha de inicio de periodo voluntario de cobro, se abrirá un plazo de información pública de las listas cobratorias a efectos de comprobación y de alegaciones. Durante el plazo de exposición pública de un mes, las listas cobratorias estarán 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 CAIXABANK, BBVA, LIBERBANK, BANCO SANTANDER, BANKIA, BANCO POPULAR, CAJA VIVA, KUTXABANK y LABORAL KUTXA con el recibo emitido por la Recaudación Municipal. En caso de no recibir el mismo, se personará en la Oficina de Gestión Tributaria e Inspección, sita en la calle Rufino Ruiz Ceballos, 7, de Maliaño, desde las 9 a las 14 horas de lunes a viernes y durante dicho plazo.

Asimismo, se podrá hacer uso de la domiciliación en Entidades de Crédito según lo dispuesto en el artículo 25 y 38 del Reglamento de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Solo para los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos de IBI-Urbana y Bienes de Características Especiales (BICES) se establece un sistema fraccionado de pago que además del fraccionamiento de la deuda, permitirá el disfrute de la bonificación del 3% establecida en el artículo 12.8 de la Ordenanza Fiscal.

El pago del impuesto se efectuará en DOS PLAZOS:

- El primer plazo: El 20 de mayo por el 50%.
- El segundo plazo: El 20 de octubre por el otro 50%.

Todos los demás puntos de este sistema de pago están regulados en la Disposición Adicional Primera de la Ordenanza Fiscal del Impuesto.

Para todos los demás contribuyentes que no tengan domiciliados los recibos o que no se acojan al sistema fraccionado de pago el periodo voluntario será del 15 de agosto al 20 de octubre de 2019. Los recibos domiciliados de IBI-Rústica, al no tener establecido el pago fraccionado, se cargarán también el último día del plazo de pago, el 20 de octubre de 2019.

Los recibos domiciliados que no se acojan al pago fraccionado se cargarán en las entidades financieras el último día del plazo para el pago, el 20 de octubre de 2019.

RECURSOS: Contra el acto de aprobación de la lista cobratoria 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 periodo de exposición pública de las correspondientes listas, de conformidad con el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

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, 29 de mayo de 2019.

La alcaldesa en funciones,

Esther Bolado Somavilla.

2019/5166

CVE-2019-5166

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2019-5215 *Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria de la Tasa de Asistencia Domiciliaria del mes de junio de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 29 de mayo de 2019, ha sido aprobado el padrón-lista cobratoria correspondiente al mes de junio del año 2019, de la Tasa de Asistencia Domiciliaria.

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

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

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

Simultáneamente se anuncia la cobranza de los citados tributos, "desde el 01 al 30 de junio de 2019, ambos inclusive", pudiendo efectuarse el ingreso en cualquier sucursal de Caja Cantabria, en la cuenta ES74 2048 2042 4234 0000 0026 por los contribuyentes que no tengan domiciliado el cobro en entidades financieras.

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

Liérganes, 29 de mayo de 2019.

El alcalde en funciones,

Santiago Rego Rodríguez.

2019/5215

AYUNTAMIENTO DE RUENTE

CVE-2019-5161 *Aprobación y exposición pública de los padrones fiscales de las Tasas por Suministro de Agua, Servicio de Alcantarillado, Recogida de Basuras y Canon de Saneamiento del primer trimestre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Por resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Ruento, el 7 de mayo de 2019 se ha aprobado el padrón fiscal de las Tasas por Suministro de Agua, por el Servicio de Alcantarillado, Recogida de Basuras y Canon de Saneamiento correspondiente a este Ayuntamiento en el primer trimestre del ejercicio 2019.

El ingreso de las cuotas en periodo voluntario podrá efectuarse durante el 15 de mayo hasta el 15 de julio de 2019, el cargo de los recibos domiciliados será el 14 de junio.

Transcurrido el periodo de ingreso voluntario, las deudas serán exigidas en periodo ejecutivo, devengándose los recargos que procedan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, así como los intereses de demora previstos en el artículo 26 de la misma Ley.

Todo lo cual se hace público para conocimiento de los interesados, significando que el expediente estará a disposición de los contribuyentes en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Ruento, donde podrá ser examinado, pudiendo interponerse ante la Alcaldía recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

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

Ruento, 7 de mayo de 2019.

El alcalde,

Jaime Díaz Villegas.

2019/5161

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2019-5268 *Ampliación del período voluntario de pago del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana del ejercicio 2019.*

Por Resolución de la Dirección de Ingresos Públicos Municipales de fecha 3 de junio de 2019, se acuerda la ampliación del período voluntario de pago del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana del ejercicio 2019 hasta el día 5 de agosto de 2019.

Los documentos de pago se podrán obtener en las oficinas de Recaudación Municipal, sitas en la calle Antonio López, nº 6, bajo, en horario de 08:30 a 14 horas, en las oficinas de Gestión Tributaria del Ayuntamiento, en horario de 08:30 a 13:30 horas, a través de la página web del Ayuntamiento, si se dispone de certificado digital o DNI electrónico o por teléfono llamando al 942 200 691 de lunes a viernes de 08:00 a 20:00 horas.

El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario, sin haber satisfecho la deuda, determinará el inicio del procedimiento ejecutivo, con la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo 5%, 10%, o 20% según corresponda (artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, General Tributaria), y en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Santander, 4 de junio de 2019.
La directora de Ingresos Públicos Municipales,
Susana Losada López.

2019/5268

CVE-2019-5268

AYUNTAMIENTO DE VALDÁLIGA

CVE-2019-5218 *Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

En la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Valdáliga el 16 de mayo de 2019, entre otros acuerdos, se adoptó el de aprobar el padrón fiscal del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica correspondiente a este Ayuntamiento en el ejercicio 2019.

El ingreso de las cuotas en período voluntario podrá efectuarse desde el 15 de junio hasta el día 30 de septiembre de 2019.

Transcurrido el período de ingreso voluntario, las deudas serán exigidas en período ejecutivo, devengándose los recargos que procedan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, así como los intereses de demora previstos en el artículo 26 de la misma ley.

Todo lo cual se hace público para conocimiento de los interesados, significando que el expediente está a disposición de los contribuyentes en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Valdáliga, donde podrá ser examinado, pudiendo interponerse ante la Junta de Gobierno Local recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Roiz, Valdáliga, 30 de mayo de 2019.

El alcalde-presidente en funciones.

Lorenzo M. González Prado.

2019/5218

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO AMBIENTE

CVE-2019-5198 *Anuncio de propuesta de resolución provisional de la convocatoria de las ayudas destinadas a financiar las actuaciones de los Ayuntamientos en el procedimiento de elaboración de Bases de Datos de Áreas Degradadas (BDADs).*

Vista la Orden UMA/19/2017, de 19 de abril, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 83 de 2 de mayo de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a financiar las actuaciones de los ayuntamientos en el procedimiento de elaboración de Bases de Datos de Áreas Degradadas BDADs, la Orden UMA/40/2018, de 19 de noviembre publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 233 de 29 de noviembre de 2018, por la que se modifican las bases anteriormente citadas, la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 233 de 29 de noviembre de 2018, visto el expediente tramitado, y visto el informe de la Comisión de Valoración de fecha de 21 de marzo de 2019, esta Dirección General realiza la siguiente,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN PROVISIONAL

CONSIDERACIONES:

PRIMERA. - En virtud de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 233 del jueves 29 de noviembre de 2018, se presentan a la convocatoria un total de 26 entidades locales, con número de ámbitos y superficie, que incluirán en la base de datos para cuya elaboración se ha solicitado la ayuda, que se detallan a continuación, junto con indicación del importe solicitado:

Nº	REGISTRO	Nº REG	FECHA	AYUNTAMIENTO	Nº ÁMBITOS	SUP. ÁMBITOS M ² SOLICITUDES	IMPORT. SOLICITADO IVA INCLUIDO
1	oficina de correos		04/12/2018	Herrerías	17	34.412,46	4.629,67 €
2	registro aux. UMAP (MA001)	16710	11/12/2018	Miengo	78	3.244.140,41	12.000,00 €
3	oficina de correos		11/12/2018	Vega de Liébana	1	2.210,00	4.405,36 €
4	oficina de correos Cabezón de la Sal		13/12/2018	Los Tojos	3	1.807,39	4.081,34 €
5	registro aux. UMAP (MA001)	16897	14/12/2018	Entrambasaguas	54	387.072,67	8.994,03 €
6	oficina de correos		14/12/2018	Potes	6	29.422,89	3.612,63 €
7	registro electrónico común (GCELC)	152106	17/12/2018	Riotuerto	18	98.867,95	4.977,00 €
8	registro aux. UMAP (MA001)	16968	17/12/2018	Ruiloba	42	275.472,74	7.340,78 €
9	registro aux. UMAP (MA001)	17194	21/12/2018	R. al Mar	48	1.029.773,71	12.434,04 €
10	registro electrónico común (GCELC)	155157	21/12/2018	Udías	2	39.538,00	3.821,47 €
11	registro aux. UMAP (MA001)		21/12/2018	Valdáliga	2	9.704,79	4.155,83 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Nº	REGISTRO	Nº REG	FECHA	AYUNTAMIENTO	Nº ÁMBITOS	SUP. ÁMBITOS M ² SOLICITUDES	IMPORT. SOLICITADO IVA INCLUIDO
12	registro aux. UMAP (MA001)	17260	26/12/2018	Los Corrales de Buelna	4	119.566,00	4.411,20 €
13	correos Sarón		26/12/2018	Santa María de Cayón	32	85.864,00	12.000,00 €
14	oficina de correos		26/12/2018	Peñarrubia	1	264,00	3.604,60
15	registro aux. UMAP (MA001)	17315	27/12/2018	Santillana del Mar	72	417.218,10	10.107,70 €
16	registro electrónico común (GCELC)	156995	27/12/2018	Bareyo	38	294.893,00	7.372,16 €
17	Registro General Presidencia	40484	27/12/2018	Santa Cruz de Bezana	23	513.416,40	7.633,29 €
18	registro electrónico común (GCELC)	157492	28/12/2018	Liendo	3	85.519,00	3.952,60 €
19	registro electrónico común (GCELC)	157645	28/12/2018	Meruelo	16	117.179,00	5.683,24 €
20	registro aux. cultura (ED001)	50341	28/12/2018	Hazas de Cesto	No indica	No indica	4.263,00 €
21	oficina comarcal Villacarriedo	3239	28/12/2018	Selaya	12	204.321,00	5.338,82 €
22	oficina comarcal P (GA007)Potes	3450	28/12/2018	Camaleño	3	3.488,23	5.612,21 €
23	oficina correos Badames	39102	28/12/2018	Voto	135	412.250,00	12.000,00 €
24	oficina de empleo Colindres (HA012)	39725	28/12/2018	Limpías	58	241.388,00	8.029,03 €
25	oficina de correos Noja		28/12/2018	Arnuero	23	1.182.379,70	14.186,04 €
26	oficina de correos Villacarriedo		27/12/2018	Saro	23	253.043,00	6.076,46 €

SEGUNDA. – Realizadas las actuaciones de la instrucción y recibidas las subsanaciones y mejoras de solicitud correspondientes, ha tenido lugar la evaluación de las mismas en la Comisión de Valoración, procediéndose primer lugar, a determinar el orden de prelación de las solicitudes presentadas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7.6 y 10.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre.

En aquellos supuestos en los que no puede establecerse el orden de prelación aplicando lo dispuesto en los artículos anteriormente mencionados, la Comisión de valoración ha acordado por unanimidad lo siguiente:

En el supuesto de solicitudes de idéntica fecha de presentación en las que no se pueda establecer el orden atendiendo a la hora de presentación de cada una de ellas en el registro inicial, se atenderá al orden de entrada en el registro auxiliar de la Secretaría General de Universidades e Investigación, Medio ambiente y Política Social (registro UMAP) para determinar el orden de prelación entre dichas solicitudes.

En aplicación de lo expuesto, el orden de prelación de las solicitudes para las ayudas convocadas mediante la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, es el siguiente:

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Nº	AYUNTAMIENTO	REGISTRO	FECHA REGISTRO INICIAL	Nº ENTRADA R INICIAL	HORA PRESENTACIÓN R. inicial	REGISTRO UMAP 001
1	Herrerías	oficina de correos	04/12/2018			07/12/2018
2	Miengo	registro aux. UMAP (MA001)	11/12/2018	16710	11:47:28	11/12/2018
3	Vega de Liébana	Oficina de correos Potes	11/12/2018		No indica	14/12/2018
4	Los Tojos	Oficina de correos Cabezón de la Sal	13/12/2018		No indica	17/12/2018
5	Entrambasaguas	registro aux. UMAP (MA001)	14/12/2018	16897	10:47:35	14/12/2018
6	Potes	Oficina de correos Potes	14/12/2018		No indica	18/12/2018
7	Ruiloba	registro aux. UMAP (MA001)	17/12/2018	16968	11:11:33	17/12/2018
8	Riotuerto	registro electrónico común (GCELC)	17/12/2018	152106	12:51:32	17/12/2018
9	R. al Mar	registro aux. UMAP (MA001)	21/12/2018	17194	10:47:46	21/12/2018
10	Udías	registro electrónico común (GCELC)	21/12/2018	155157	13:44:03	21/12/2018
11	Valdáliga	oficina de correos de Torrelavega	21/12/2018		No indica	28/12/2018
12	Los Corrales de Buelna	registro aux. UMAP (MA001)	26/12/2018	17260	11:09:32	26/12/2018
13	Santa María de Cayón	Oficina de correos Sarón	26/12/2018		No indica	28/12/2018
14	Peñarrubia	Oficina de correos Potes	26/12/2018		No indica	03/01/2019
15	Santillana del Mar	registro aux. UMAP (MA001)	27/12/2018	17315	10:38:16	27/12/2018
16	Santa Cruz de Bezana	Registro General Consejería de Presidencia y Justicia (GC001)	27/12/2018	40484	11:58:24	28/12/2018
17	Bareyo	registro electrónico común (GCELC)	27/12/2018	156995	13:35:55	27/12/2018
18	Saro	oficina de correos de Villacarriedo	27/12/2018		No indica	03/01/2019
19	Hazas de Cesto	registro aux. Educación Cultura y Deporte (ED001)	28/12/2018	50341	09:18:30	28/12/2018
20	Limpias	Oficina de Empleo de Colindres	28/12/2018	39725	10:48:35	02/05/2018
21	Liendo	registro electrónico común (GCELC)	28/12/2018	157492	12:21:18	28/12/2018
22	Camaleño	R. delegado oficina comarcal Potes (GA007)	28/12/2018	3450	12:54:35	07/01/2019
23	Meruelo	registro electrónico común (GCELC)	28/12/2018	157645	13:33:57	28/12/2018
24	Selaya	Registro delegado oficina comarcal Villacarriedo	28/12/2018	3239	14:02:47	03/01/2019
25	Arnuero	oficina de correos	28/12/2018		No indica	03/01/2019
26	Voto	Oficina de correos	28/12/2018		No indica	04/01/2019

CVE-2019-5198

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

TERCERA. - Se ha determinado el número de ámbitos y superficie (m²) admitidos de conformidad con la definición de "Área degradada" contenida en el artículo 1.2 b) de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la cuantía correspondiente en aplicación de la fórmula prevista en el apartado 1 del artículo 10 de la citada Orden de convocatoria:

$$(\text{Importe máx.} = 3.000 + 10 \times \text{Sup. Municipio (Km}^2) + 60 (\text{n}^\circ \text{ de ámbitos} + \text{Sup. ámbito (m}^2)/10.000))$$

- 1- Ayuntamiento de Herrerías:** se admiten los 17 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **4.629,87 euros**.

Superficie municipio ICANE	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
40,34	17	17	34.412,46	34.412,46	4.629,87 €	4.629,87 €

- 2- Ayuntamiento de Miengo:** se excluye el ámbito indicado en la solicitud como ámbito nº 1 "Vertidos tóxicos. Presencia de *Cortaderia selloana*", con una superficie de 1.403.818,62 m², porque en dicho ámbito se delimita como "área degradada", la superficie de la lámina de agua de la Ría de San Martín, a efectos de su inclusión en la base de datos de Áreas degradadas. Dicha superficie, se ha excluido del citado inventario de áreas degradadas por entender que, tanto los posibles vertidos existentes en este ámbito como sus efectos son objeto de regulación y seguimientos por parte de legislaciones específicas conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas, así como en el resto de la normativa en materia de aguas, en especial por el Real Decreto-ley 11/1995, de 28 de diciembre, por el que se establece las normas aplicables al tratamiento de aguas residuales y el Real Decreto 509/1996, de 15 de marzo, de desarrollo del citado Real Decreto -ley 11/1995, por el que se establece la clasificación de las aguas marinas de conformidad con los criterios establecidos en la Directiva 91/271/CEE, de 21 de mayo, sobre tratamiento de aguas residuales urbanas, o la legislación en materia de protección de Dominio público marítimo terrestre en el caso que esté afectado por el influjo de las mareas y los deslindes de Costas. En aplicación de dichas normativas el ámbito de la ría y sus aguas están sometidos a controles periódicos, tanto para la calidad de las aguas como para la implantación de actividades potencialmente contaminantes, que evitan que sea un área degradada, con independencia de los posibles accidentes que puedan producirse. Por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre.

Ante el resto de ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **17.517,67 euros**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
24,55	24,5	78	77	3.244.140,41	1.608.777,78	27.390,34 €	17.517,67 €

- 3- Ayuntamiento de Vega de Liébana:** se admite el ámbito indicado como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para el mismo.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **4.405,36 euros**.

Superficie municipio ICANE	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
133,21	1	1	2.210,00	2.210,00	4.405,36 €	4.405,36 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

4- Ayuntamiento de Los Tojos: se admiten los 3 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **4.085,84 euros**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
89,05	89,50	3	3	1.807,39	1.807,39	4.081,34 €	4.085,84 €

5- Ayuntamiento de Entrambasaguas: se admiten los 54 ámbitos indicado como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, mientras en lo que respecta a la superficie de los mismos se admite la superficie indicada en su solicitud excepto para los ámbitos indicados a continuación:

- Área nº 8: presencia de cortadería selloana en El Bosque
- Área nº 29 presencia de cortadería selloana en Navajeda
- Área nº 30 presencia de cortadería selloana en El Bosque
- Área nº 41 presencia de cortadería selloana y actividad minera abandonada
- Área nº 53 presencia de cortadería selloana en El Bosque

Para las 5 áreas citadas se tendrá en cuenta la superficie indicada en el escrito del ayuntamiento de fecha 15 de enero de 2019, en el que se reajusta la superficie de las mismas ante el requerimiento de esta Dirección General de Medio Ambiente de justificación de las dimensiones del área afectada por invasoras dentro de dichos ámbitos al observar discrepancias con lo comprobado a través del visor cartográfico.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, y de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **8.572,54 euros**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
43,16	43,17	54	54	387.072,67	316.807,17	8.994,04 €	8.572,54 €

6- Ayuntamiento de Potes se excluyen los ámbitos indicados en la solicitud como ámbito nº 2 "Chabolismo", con una superficie de 183,63 m² y el ámbito nº 4 "Depósito de materiales. Acumulación de basuras y materiales. Chabolismo", con una superficie de 16.910,32 m² puesto que, girada visita según coordenadas aportadas en la solicitud, se observa en el caso del ámbito nº2 una parcela con diferentes construcciones que deben contar con la oportuna autorización o licencia otorgada por órgano competente, lo que implica la asunción de medidas de prevención y/o corrección de las posibles alteraciones nocivas y riesgos de menoscabo de las condiciones ambientales del medio, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, siendo en todo caso un supuesto susceptible de aplicación de medidas de disciplina urbanística que corresponda. Y en el caso del ámbito nº4 se trata de una parcela delimitada, donde no se aprecian signos de vertidos incontrolados, los materiales y maquinaria existente parecen haber sido depositados voluntariamente, por lo que procede, no es inventariar el ámbito como "área degradada sino, instar al propietario de la parcela a cumplir con los deberes de mantenimiento de las condiciones de ornato y salubridad de la parcela de acuerdo con lo establecido en el artículo 200 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria.

Admitiéndose los restantes 4 ámbitos indicados en la solicitud al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada de los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **12.328,94 euros**

CVE-2019-5198

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Superficie municipio ICANE (Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
7,61	6	4	3.612,64 €	3.390,07 €	29.422,89 €	12.328,94 €

Z- Ayuntamiento de Riotuerto se excluyen los siguientes ámbitos descritos en la solicitud presentada como:

Zona nº 1 "Construcción en ruinas. Impacto paisajístico", con una superficie de 2.632,87 m², puesto que girada visita, según coordenadas indicadas, no se observa que la edificación se encuentre en estado avanzado de ruina, ni se tiene conocimiento de apertura de expediente o declaración de estado de ruina del mismo por los técnicos municipales, asimismo dicha infraestructura para su establecimiento ha debido contar con la oportuna autorización o licencia otorgada por órgano competente, lo que implica la asunción de medidas de prevención y/o corrección de las posibles alteraciones nocivas y riesgos de menoscabo de las condiciones ambientales del medio, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre.

Zona nº 6 "Construcción en ruinas" en La Cavada, con una superficie de 15.965,21 m² puesto que girada visita, según coordenadas indicadas, se observa que la edificación no está siendo utilizada para actividad industrial o fabril, sin embargo, no se tiene conocimiento de apertura de expediente o declaración de estado de ruina del mismo por los técnicos municipales competentes, que constaten existencia de daños graves o riesgo para las personas. Asimismo, al no estar ante ese supuesto de ruina, opera el deber de conservación por el propietario de acuerdo con las condiciones de conservación determinadas por el ayuntamiento, por lo que no se considera adecuada su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre sino en su caso, un supuesto susceptible de aplicación de medidas de disciplina urbanística.

Zona nº 14 "Construcción en ruinas. Impacto paisajístico", en la Cavada, con una superficie de 2.949,93 m², puesto que girada visita, según coordenadas indicadas, no se observa que la edificación se encuentre en estado de ruina, sino que se trata de una estabulación ganadera, por lo que para su establecimiento ha debido contar con la oportuna autorización o licencia otorgada por órgano competente, lo que implica la asunción de medidas de prevención y/o corrección de las posibles alteraciones nocivas y riesgos de menoscabo de las condiciones ambientales del medio, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre.

Zona nº 17 "Recuperación de edificaciones y entorno despoblado de Angustina" ", con una superficie de 10.237,32 m², puesto que girada visita, según coordenadas indicadas, se observa un espacio con diferentes edificaciones que deben contar con la oportuna autorización o licencia otorgada por órgano competente, lo que implica la asunción de medidas de prevención y/o corrección de las posibles alteraciones nocivas y riesgos de menoscabo de las condiciones ambientales del medio, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, siendo en todo caso un supuesto susceptible de aplicación de medidas de disciplina urbanística .

Zona nº 18 "Erosión crítica de terreno del arroyo Revilla" con una superficie de 1.504 m² descrita en el informe técnico "*en uno de los meandros del arroyo Revilla se está produciendo la erosión intensa de las arcillas del Holoceno que conforman la pequeña llanura aluvial de este arroyo se están produciendo desprendimientos que afectan a la parcela aledaña al río, y que pronto generaran problemas sobre la carretera circundante.* Si la erosión continua, el actual curso del río podría verse modificado y suponer problemas de inundabilidad aguas abajo..", no se trata de un área degradada, al no encajar dentro del concepto de "área degradada" previsto en el art 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, puesto que, tal como se desprende del informe técnico aportado, se trata de una zona afectada por riesgos de inundación que proceden del propio trascurso de las aguas del arroyo Revilla, no ese trata de una erosión procedente de la acción antrópica directa, sino de una zona de riesgo de inundación por desbordamiento.

Admitiéndose los restantes 13 ámbitos indicados en la solicitud al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada de los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por **4.478,27 €**.

CVE-2019-5198

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
30,38	30,48	18	13	98.867,95	65.577,65	4.977,01 €	4.478,27 €

8- Ayuntamiento de Ruiloba se excluyen los siguientes ámbitos indicados en la solicitud presentada:

Zona nº 22 "Edificaciones en estado de ruina y abandono. Impacto paisajístico", con una superficie de 1.355,32 m², puesto que girada visita, según coordenadas indicadas, y no teniendo conocimiento de apertura de expediente o declaración de estado de ruina del mismo por los técnicos municipales competentes, se observa que estamos en un supuesto de falta de cumplimiento del deber de conservación por parte del propietario de la misma de acuerdo con lo establecido en el artículo 200 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de julio, y las condiciones de conservación determinadas por el ayuntamiento, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre sino en su caso, un supuesto susceptible de aplicación de medidas de disciplina urbanística.

Zona nº 29 "Urbanización en estado de abandono en Casasola", con una superficie de 2.579,86 m² puesto que girada visita, según coordenadas indicadas, se observa que la presencia de cortadería selloana se ubica en parcela colindante distinta de la que se encuentra la edificación, en la que se observa la falta de labores de conservación y mantenimiento de la edificación, cuyo deber corresponde en su caso al propietario o usuario de la finca de acuerdo con lo establecido en el artículo 200 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de julio, y las condiciones de conservación determinadas por el ayuntamiento, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre sino en su caso, un supuesto susceptible de aplicación de medidas de disciplina urbanística.

Admitiéndose los restantes 40 ámbitos indicados en la solicitud al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada de los mismos, a excepción de los siguientes ámbitos:

Los ámbitos nº 24, Presencia de cortadería selloana (119.265,80 m²), nº 27 Presencia de cortadería selloana (34.839,33 m²), nº 30 Presencia de cortadería selloana. Abandono de construcciones (22.877,89 m²) y nº 32 Presencia de cortadería selloana (22.646,06 m²). Según coordenadas indicadas, realizada inspección visual ,no se han encontrado superficies de esas dimensiones afectadas por plantas invasoras, por ello, la superficie no se considera suficientemente justificada, por lo que se ha procedido a su modificación utilizando el visor cartográfico y la inspección visual para reajustar las superficies realmente afectadas por las invasoras, quedando establecida la superficie de los ámbitos descritos ,a efectos de la determinación de la cuantía de la ayuda según la fórmula establecida en el artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, tal como se detalla a continuación :

- nº 24, Presencia de Cortadería selloana :13.000,00m²
- nº 27 Presencia de Cortadería selloana 3.000,00 m²
- nº 30 Presencia de Cortadería selloana. Abandono de construcciones: 21.414,00 m²
- nº 32 Presencia de Cortadería selloana 11.000,00 m²

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por **6.273,23 €**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
15,1	15,13	42	40	275.472,74	120.321,48	7.323,84 €	6.273,23 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

9- Ayuntamiento de Ribamontán al Mar: se admiten los 48 ámbitos indicado como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, mientras en lo que respecta a la superficie de los mismos se admite la superficie indicada en su solicitud excepto para los ámbitos indicados a continuación:

- Área nº 1: presencia de Cortaderia selloana en Galizano
- Área nº 21 presencia de Cortaderia selloana y Phyllostachys aurea en Galizano
- Área nº 22 presencia de Cortaderia selloana y vertederos en Suesa
- Área nº 39 presencia de Cortaderia selloana y Poligorum sp en Langre
- Área nº 43 presencia de Cortaderia selloana y vertederos Loredo

Para las 5 áreas citadas se tendrá en cuenta la superficie indicada en el escrito del ayuntamiento de fecha 15 de enero de 2019, en el que se reajusta la superficie de las mismas ante el requerimiento de esta Dirección General de Medio ambiente de justificación de las dimensiones de dichos ámbitos al observar incongruencias con lo comprobado a través del visor cartográfico.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por **11.597,13 €**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
37,64	36,94	48	48	1.029.773,71	891.288,47	12.435,04 €	11.597,13 €

10- Ayuntamiento de Udías: se admiten los 2 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **3.553,63 euros**.

Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
19,64	2	2	39.538,00	39.538,00	3.553,63 €	3.553,63 €

11- Ayuntamiento de Valdáliga: se admiten los 2 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para la zona nº 2, mientras que para la zona nº 1, visto el area delimitada según coordenadas indicadas por la entidad, se tendrá en cuenta una superficie a 6.500,00 m², en lugar de los 9.135,44 m² indicados en la solicitud, al ajustarse más a la superficie realmente afectada por la degradación.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **4.140,02 euros**.

Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
97,76	2	2	9.704,79	7.069,35	4.155,83 €	4.140,02 €

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

12- Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna: se admiten los 4 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **4.411,20 euros**.

Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
45,38	4	4	119.566,00	119.566,00	4.411,20 €	4.411,20 €

13- Ayuntamiento de Santa María de Cayón: se admiten los 32 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **5.917,48 euros**.

Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
48,23	32	32	85.864,00	85.864,00	5.917,48 €	5.917,48 €

14- Ayuntamiento de Peñarrubia: se admite el ámbito indicado como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, " Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para el mismo

Ante los ámbitos y superficie admitidos, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por importe de **3.604,38 euros**.

Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
54,28	1	1	264,00	264,00	3.604,38 €	3.604,38 €

15- Ayuntamiento de Santillana del Mar: se excluyen los siguientes ámbitos indicados en la solicitud presentada:

Zona nº 1 Contaminación por vertidos tóxicos "en Viveda, con una superficie de 58.860,75 m²," *Sector de la ría de San Martín, río Saja-Besaya... Contaminación de los fondos y del lecho de la ría derivado de los vertidos tóxicos y fecales a lo largo de la misma*". Aplicando el mismo criterio que el señalado en el municipio de Miengo, la superficie de área degradada delimitada dentro de la lámina de agua de la Ría de San Martín se ha excluido del inventario de áreas degradadas por entender que, tanto los posibles vertidos existentes en este ámbito como sus posibles efectos son objeto de regulación y seguimiento por parte de legislaciones específicas de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, así como en el resto de la normativa en materia de aguas, en especial por el RD-Ley 11/1995, de 28 de diciembre, y el RD 509/1996, de 15 de marzo, de desarrollo del anterior por el que se establece la clasificación de las aguas marinas de conformidad con los criterios establecidos en la Directiva 91/271/CEE, de 21 de mayo o la legislación en materia de protección de Dominio público marítimo terrestre en el caso que este afectado por el influjo de las mareas y los deslindes de Costas. En aplicación de dichas normativas el ámbito de la ría y sus aguas están sometidos a controles periódicos, tanto para la calidad de las aguas, como para la implantación de actividades potencialmente contaminantes, que evitan que sea un área degradada, con independencia de los posibles accidentes que puedan producirse. Por lo que de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia.

Zona nº 46 "Abandono de instalaciones ganaderas", con una superficie de 4.005,36 m², tras realizar comprobación in situ, según coordenadas indicadas, no se observa que la edificación se encuentre en estado de ruina, ni se tiene conocimiento de apertura de expediente o declaración de estado de ruina del mismo por los técnicos municipales competentes, asimismo dicha infraestructura para su establecimiento ha debido contar con la oportuna autorización o licencia otorgada por órgano competente, lo que implica la asunción de medidas de prevención y/o corrección de las posibles alteraciones nocivas y riesgos

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

de menoscabo de las condiciones ambientales del medio, por lo que no se considera "área degradada" a los efectos de su inclusión en la base de datos para las que se han convocado las ayudas de referencia, de conformidad en el artículo 1.2 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre.

Admitiéndose los restantes 70 ámbitos indicados en la solicitud al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada de los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por **9.610,71 €**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
28,44	28,46	72	70	417.218,10	354.351,99	10.107,91 €	9.610,71 €

16- Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana: se admiten los 23 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por **7.633,10 €**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
17,28	17,26	23	23	513.416,40	513.416,40	7.633,30 €	7.633,10 €

17- Ayuntamiento de Barevo: se admiten los 38 ámbitos indicados como objeto de estudio de las áreas degradadas al ajustarse a las condiciones fijadas en el artículo 1, "Objeto y finalidad" de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, así como la superficie indicada en su solicitud para los mismos.

Ante los ámbitos y superficie admitidos, y teniendo en cuenta la superficie del municipio según los datos del ICANE, los cuales difieren del indicado por el municipio en su solicitud, de conformidad con lo dispuesto en artículo 10 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, resulta una cuantía por **7.375,02 €**.

Superficie municipio solicitud	Superficie municipio ICANE(Km ²)	Nº ámbitos solicitud	nº ámbitos aceptados	SUP. ámbitos M ² solicitud	SUP. Admitida M ²	Importe fórmula datos solicitud	Importe datos admitidos
32,28	32,44	38	38	294.893,00	295.103,98	7.372,16 €	7.375,02 €

18- Ante el orden de prelación establecido, y ante el agotamiento del crédito presupuestario disponible con las solicitudes anteriormente valoradas, no es posible atender al resto de solicitudes presentadas que deben ser desestimadas, sin perjuicio de que pueden ser estudiadas en siguientes convocatorias:

- Ayuntamiento de Saro
- Ayuntamiento de Hazas de Cesto
- Ayuntamiento de Limpias
- Ayuntamiento de Liendo
- Ayuntamiento de Camaleño
- Ayuntamiento de Meruelo

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

- Ayuntamiento de Selaya
- Ayuntamiento de Arnauero
- Ayuntamiento de Voto

Visto todo lo anterior, y dado que se han tenido en cuenta datos distintos que los aducidos por los solicitantes de la subvención, de acuerdo con los criterios de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre y cantidades solicitadas por las entidades locales, esta Dirección General de Medio ambiente, con carácter provisional

PROPONE

PRIMERO. - Que se estime totalmente la solicitud de los ayuntamientos que se indican a continuación, atendiendo a sus solicitudes, moduladas en su caso de conformidad con lo establecido en la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre:

AYUNTAMIENTO	km ²	superficie admitida	ámbitos admitidos	importe solicitado	Importe concedido
Herrerías	40,34	34.412,46	17	4.629,67 €	4.629,67 €
Miengo	24,50	1.608.777,78	77	12.000,00 €	12.000,00 €
Vega de Liébana	133,21	2.210,00	1	4.405,36 €	4.405,36 €
Los Tojos	89,50	1.807,39	3	4.081,34 €	4.081,34 €

SEGUNDO. - Que se estime parcialmente la solicitud de los ayuntamientos que se indican a continuación, atendiendo a sus solicitudes, moduladas en su caso de conformidad con lo establecido en la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre hasta agotar el crédito presupuestado:

AYUNTAMIENTO	km ²	superficie admitida	ámbitos admitidos	importe solicitado	Importe concedido
Entrambasaguas	43,17	316.807,17	54	8.994,03 €	8.572,54 €
Potes	7,61	12.328,94	4	3.612,63 €	3.390,07 €
Riotuerto	30,48	65.577,65	13	4.977,00 €	4.478,27 €
Ruiloba	15,13	120.321,48	40	7.340,78 €	6.273,23 €
R. al Mar	36,94	891.288,47	48	12.434,04 €	11.597,13 €
Udias	19,64	39.538,00	2	3.821,47 €	3.553,63 €
Valdáliga	97,76	7.069,35	2	4.155,83 €	4.140,02 €
Los Corrales de Buelna	45,38	119.566,00	4	4.411,20 €	4.411,20 €
Santa María de Cayón	48,23	85.864,00	32	12.000,00 €	5.917,48 €
Peñarrubia	54,28	264,00	1	3.604,60 €	3.604,38 €
Santillana del Mar	28,46	354.351,99	70	10.107,70 €	9.610,71 €
Santa Cruz de Bezana	17,26	513.416,40	23	7.633,29 €	7.633,10 €

TERCERO. - Que se estime parcialmente la solicitud del Ayuntamiento de Bareyo de conformidad con el artículo 10.1 de la Orden UMA/41/2018, de 20 de noviembre, ante la insuficiencia de crédito.

AYUNTAMIENTO	km ²	superficie admitida	ámbitos admitidos	importe solicitado	Importe concedido
Bareyo	32,44	295.103,98	38	7.372,16 €	1.701,87€

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CUARTO. - Que se desestime, al agotarse totalmente el crédito presupuestado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la orden UMA /41 /2018, de 20 de noviembre, las solicitudes que se indican a continuación:

- Ayuntamiento de Saro
- Ayuntamiento de Hazas de Cesto
- Ayuntamiento de Limpias
- Ayuntamiento de Liendo
- Ayuntamiento de Camaleño
- Ayuntamiento de Meruelo
- Ayuntamiento de Selaya
- Ayuntamiento de Arnauero
- Ayuntamiento de Voto

QUINTO. - Financiar las subvenciones con cargo a la partida presupuestaria 03.04.456B.761 de la Ley de Cantabria 10/2018, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2019, concediéndose un total de ayudas por importe de CIENTO MIL EUROS (100.000,00€).

SEXTO. - De conformidad con el Artículo 9.2 de la Orden UMA/19/2017, de 19 de abril, y según el Artículo 24.4 de la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria, se concede un plazo de 10 días hábiles, desde el día siguiente al de la publicación de esta propuesta en el Boletín Oficial de Cantabria para presentar alegaciones.

Santander, 24 de mayo de 2019.
El director general de Medio Ambiente,
Miguel Ángel Palacio García.

2019/5198

CVE-2019-5198

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2019-5167 *Subvenciones otorgadas a favor de Asociaciones o Entidades colaboradoras que desarrollen proyectos de protección y bienestar de los animales durante el año 2018. Expediente 2018/6981L.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20.8, b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se hace público que por la Junta de Gobierno Local, en la sesión celebrada el 13 de mayo de 2019, se ha aprobado la resolución definitiva de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de asociaciones o entidades colaboradoras que desarrollen proyectos de protección y bienestar de los animales durante el año 2018; concediendo las que se relacionan a continuación y por la cuantía individual que en cada caso se indica, por un importe total y conjunto de 27.426,00 euros:

1.- A la entidad colaboradora ASOCIACIÓN REFUGIO CANINO TORRES (G39783139); cuatro mil trescientos cincuenta (4.350,00) euros, para desarrollar el proyecto que tiene por objeto mejorar las instalaciones del refugio canino de Torres, mediante la instalación de una central fotovoltaica y la reforma de la instalación eléctrica del mismo (proyecto número 1). Registro de entrada 2018029256, de 2 de noviembre de 2018 (operación contable ADORC 2018/68059).

2.- A la entidad colaboradora ASOCIACIÓN REFUGIO CANINO TORRES (G39783139); ocho mil quinientos veintiséis (8.526,00) euros, para desarrollar el proyecto que tiene por objeto realizar acciones directas encaminadas a la identificación y esterilización de animales abandonados, en colaboración con clínicas u hospitales veterinarios radicados en el término municipal de Torrelavega (proyecto número 2). Registro de entrada 2018029256, de 2 de noviembre de 2018 (operación contable ADORC 2018/68060).

3.- A la entidad colaboradora ASOCIACIÓN ACCIÓN Y REACCIÓN ANIMAL CANTABRIA (G39820063); cuatro mil ochocientos cincuenta (4.850,00) euros, para desarrollar el proyecto que tiene por objeto realizar acciones directas encaminadas a la identificación y esterilización de animales abandonados, en colaboración con clínicas u hospitales veterinarios radicados en el término municipal de Torrelavega (proyecto número 1). Registro de entrada 2018030471, de 15 de noviembre de 2018 (operación contable ADORC 2018/68061).

4.- A la entidad colaboradora ASOCIACIÓN ACCIÓN Y REACCIÓN ANIMAL CANTABRIA (G39820063); nueve mil setecientos (9.700,00) euros, para desarrollar el proyecto que tiene por objeto la compra de un vehículo furgoneta destinado a la retirada de animales abandonados y para el traslado de alimentos, enseres, etc. (proyecto número 2). Registro de entrada 2018030474, de 15 de noviembre de 2018 (operación contable ADORC 2018/68062).

Torrelavega, 24 de mayo de 2019.

El alcalde,

José Manuel Cruz Viadero.

2019/5167

CVE-2019-5167

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

CVE-2019-4909 *Aprobación definitiva del Estudio de Detalle de parcela en Vernejo.*

A efectos de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley de Cantabria 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se hace pública la aprobación definitiva del Estudio de Detalle de parcela en Vernejo (Cabezón de la Sal), promovido por D. Eloy Fernández Crespo, el cual se desarrolla según los artículos de la Ley de Cantabria 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el Reglamento de Planeamiento y las Normas Subsidiarias del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal.

Cabezón de la Sal, 23 de mayo de 2019.

El alcalde,

Víctor Manuel Reinoso Ortiz.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

ESTUDIO DE DETALLE PARA ORDENACION DE VOLUMENES EN BºVERNEJO 142, CABEZON DE LA SAL, CANTABRIA

INFORMACIÓN PREVIA

1.1 Antecedentes y condicionantes de partida

Se recibe por parte del promotor el encargo de la redacción de un estudio de volúmenes edificatorios dentro de la superficie de una parcela en la que se pretende construir una vivienda unifamiliar

1.2 Emplazamiento

La parcela se encuentra en el BºVernejo nº142 de Cabezón de la Sal.

1.3 Entorno físico

La parcela en la que se desarrolla el proyecto está situada en el borde del suelo Urbano al Este del Municipio de Cabezón de la Sal.

Próxima a la carretera N-634 que bordea la costa Cantábrica y comunica Cantabria y Asturias.

La parcela está en una zona de viviendas unifamiliares y algunos comercios de hostelería en las inmediaciones en suelo urbano.

Se accede a la misma por una carretera interior a la que se accede a su vez por la N-634. A través de este vial (Vernejo-Ontoria) se accede a la parcela. La parcela tiene todos los servicios necesarios en su proximidad.

Se trata de una parcela de 910 metros cuadrados en una franja de suelo urbano con los linderos:

- Norte: Suelo Urbanizable de Vernejo
- Sur: Carretera de acceso
- Este: Suelo urbano (Viviendas unifamiliares)
- Oeste: Suelo urbano (Viviendas unifamiliares)

En la misma parcela donde se desarrolla el proyecto se ubica una vivienda unifamiliar de dos plantas y bajo cubierta con una superficie construida según Catastro de 237 metros cuadrados.

1.4 Normativa urbanística

El Municipio de Cabezón de la Sal se encuentra regulado urbanísticamente por las Normas Subsidiarias (NNSS) de Abril del año 1.997, pendientes de aprobación del Plan General de Cabezón de la Sal en desarrollo.

La finca está clasificada como Suelo Urbano (SU7) Ordenanza 7, Caminos, cuyas determinaciones se reflejan en el siguiente cuadro:



SU7	
Densidad	15 viv/Ha
Parcela mínima	500 m²
Frente mín. de parcela	20 m
Edificabilidad máxima	0.50 m²/m²
Ocupación suelo máx	25 %
Separación mín. linderos	5 m
Altura máxima edificación	6m (2P)
Aprovechamiento BC	60%
Pendiente máx. cubierta	30°
Altura máxima cubierta	4.5 m
Fondo edificable máx.	12 m
Alineaciones	14 m (EjeV.)
Cierre parcela	8 m (EjeV.)
Longitud máx.fachada	20 m

2. MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA CONVENIENCIA DEL PRESENTE ESTUDIO DE DETALLE Y DE LA PROCEDENCIA DE LA SOLUCIÓN ADOPTADA

La conveniencia del presente Estudio de Detalle está motivada por lo siguiente:

1º Ajustar alineaciones y rasantes de acuerdo a las Normas Subsidiarias y a las características del terreno.

2º Establecer las alturas, fondo edificatorio y volúmenes ajustados a las Normas Subsidiarias y en concreto a la zona calificada como Suelo Urbano **SU7** que es la que afecta el planeamiento a la parcela objeto del presente

A estos efectos se adjunta el cuadro resumen de los datos comparativos de las Normas Subsidiarias y del Estudio de Detalle.

Datos comparativos:

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

ESTUDIO DE DETALLE PARA ORDENACION DE VOLUMENES EN BºVERNEJO 142, CABEZON DE LA SAL, CANTABRIA

El solar objeto del proyecto se encuentra clasificado según las Normas Subsidiarias de Cabezón de la Sal como Suelo Urbano SU7.

	N.N.S.S.	E.Detalle
Densidad	15 viv/Ha	15,7 viv/Ha
Parcela mínima	500 m ²	500 m ²
Frente mín. de parcela	20 m	20 m
Edificabilidad máxima	0,50 m ² /m ²	0,50 m ² /m ²
Ocupación suelo máx	25 %	25 %
Separación mín. linderos	5 m	5 m
Altura máxima edificación	6m (2P)	6m (2P)
Aprovechamiento BC	60%	60%
Pendiente máx. cubierta	30°	30°
Altura máxima cubierta	4,5 m	4,5 m
Fondo edificable máx.	12 m	12 m
Alineaciones	14 m (EjeV.)	10 m (EjeV.)
Cierre parcela	8 m (EjeV.)	5 m (EjeV.)
Longitud máx.fachada	20 m	20 m

A la vista de los números indicados como resultado del cálculo y observados en el párrafo anterior, se entiende que el presente Estudio de Detalle, se ajusta a las Normas Subsidiarias del planeamiento y a las ordenanzas reguladoras vigentes.

Justificación del Estudio de Detalle

El reajuste ejecutado en tres parámetros de la ordenanza SU7 se justifica dada la necesidad de obtener un área de movimiento mínimo para el desarrollo de una vivienda unifamiliar en esta parcela y poder distanciar esta vivienda 6 metros de la existente.

De esta forma se plantea la reducción de la distancia al eje del vial a 10 metros, con el fin de separar los dos volúmenes de edificación resultantes en la misma parcela.

Este ajuste promovido en el Estudio de Detalle, se ratifica en la próxima propuesta de ordenación de la zona (Plan General) en la que la distancia al eje de vial de las edificaciones se reducirá de 14 a 10 m.

El parámetro de distancia de 8m al cierre de la parcela, se refleja en el Estudio de Detalle como la realidad consolidada en todo el Bº Vernejo donde los cierres se ubican a 5m del eje de vial.

Por último, la densidad de la parcela se obtiene con la relación de las dos viviendas en la parcela bruta de 1.268 m², esto proporciona una densidad de 15,7viv/Ha frente a los 15viv/Ha de las NNSS Este parámetro es muy aproximado al de las NNSS que lo define como una variable más indicativa que normativa. (8.3.3.7 Ordenanza 7 (caminos))

3. CONCLUSIONES

Se considera necesario el ajuste de alineaciones mediante el presente Estudio de Detalle con el fin de ordenar el volumen de dos viviendas unifamiliares en la misma parcela, Estos ajustes se consideran compatibles con las Normas Subsidiarias que determinan las condiciones de la parcela y se plantea modificar estrictamente los parámetros necesarios para el desarrollo de la misma.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS

MEMORIA DEL ESTUDIO DE DETALLE

PLANOS:

01 Plano de situación

02 Plano de NNSS/E.Detalle

En Cabezón de la Sal, a 31 de Enero de 2019

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE MARINA DE CUDEYO

CVE-2019-5208 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de una nave para explotación de arándanos en parcela 15, polígono 118 de Orejo. Expediente 2019/626.*

Habiéndose presentado ante este Ayuntamiento solicitud de autorización para la construcción de una nave para el desarrollo de actividad de explotación de arándanos en la parcela número 15 del polígono 118 de Marina de Cudeyo, en la localidad de Orejo, actuación ésta a desarrollar en suelo no urbanizable pmf, equivalente a Rústico de Protección Especial, e incluido en el Plan de Ordenación del Litoral en Zona denominada Modelo Tradicional, a instancia de don Roberto Ballesteros Raba, y dando cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico de Suelo de Cantabria, en su redacción dada por la Ley 3/2012, de 21 de junio, se abre período de información pública durante el plazo de quince días para que cualquier persona física o jurídica pueda formular las alegaciones que estime pertinentes.

Marina de Cudeyo, 30 de mayo de 2019.

El concejal delegado,

Carlos Enrique Calzada Aspiunza.

2019/5208

CVE-2019-5208

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE MIENGO

CVE-2019-4971 *Información pública de solicitud de autorización para proyecto básico y de ejecución para nuevos vestuarios en suelo rústico ordinario especial edificado en intersticios urbanos de Mogro. Expediente 4/19.*

Por Fomento de Centros de Enseñanza de Cantabria se solicita licencia para proyecto básico y de ejecución para nuevos vestuarios en calle El Barco 351-147 de la localidad de Mogro de este T.M.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 3/2012, de 21 de junio, que modifica la Ley de Cantabria 2/2011, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se expone al público para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada instalación, puedan formular las alegaciones u observaciones pertinentes, en el plazo de 15 días hábiles, a contar desde la inserción del presente edicto en el B.O. de Cantabria.

Miengo, 20 de mayo de 2019.

El alcalde,

Jesús Jara Torre.

[2019/4971](#)

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

AYUNTAMIENTO DE NOJA

CVE-2019-5026 *Información pública de expediente de autorización para las obras y cambio de uso parcial de local existente en vivienda sita en el barrio Cabanzo, calle El Carmen, 6, parcela 15, polígono 6 (suelo no urbanizable sin protección especial).*

Presentada en este Ayuntamiento solicitud de autorización para las obras y cambio de uso parcial de local existente en vivienda sita en el barrio Cabanzo, C/ El Carmen, nº 6 de Noja, parcela 15 del Polígono 6, T.M. de Noja, por D. César Fernando Pellón Maza, se expone al público por plazo de 15 días, contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, de conformidad con lo establecido en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 3/2012, de 21 de junio, de Modificación de la Ley de Cantabria 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, quedando el expediente a disposición de cualquier persona física o jurídica que quiera examinarlo y presentar las alegaciones que procedan.

Noja, 23 de mayo de 2019.
El alcalde,
Miguel Ángel Ruiz Lavín.

2019/5026

CVE-2019-5026

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2019-4900 *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en Puente San Miguel, 251. Expediente 1817/2018.*

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 190.3 y 193 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se publica la concesión de la licencia de primera ocupación respecto de una vivienda unifamiliar en el nº 251 de Puente San Miguel, cuyos datos se consignan a continuación:

- Fecha de la concesión de la licencia municipal de primera ocupación: 13 de mayo de 2018.
- Órgano: Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Reocín.
- Titular de la licencia de primera ocupación: D. Rafael Marcano Fernández.
- Dirección de la vivienda: nº 251 Puente San Miguel.
- Régimen de recursos: Frente al citado acuerdo, que agota la vía administrativa, cabe la interposición de los siguientes recursos: Recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de dicho orden con sede en Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria. Potestativamente se puede interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que adoptó el acuerdo que se publica, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria. No obstante, se podrá interponer cualquier otro recurso que se estime procedente.

Reocín, 16 de mayo de 2019.
El alcalde-presidente,
Pablo Diestro Eguren.

2019/4900

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y EVALUACIÓN AMBIENTAL URBANÍSTICA

CVE-2019-4980 *Anuncio de dictado de resolución por la que se formula Informe Ambiental Estratégico, que incluye el Documento de Alcance del Estudio Ambiental Estratégico, de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias del municipio de Santa María de Cayón.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, se formula el Informe Ambiental Estratégico, que incluye el Documento de Alcance del Estudio Ambiental Estratégico, de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias del municipio de Santa María de Cayón.

El texto del citado Informe se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, sitas en la C/ Lealtad, 23, 39002 Santander, así como en su página Web (www.territoriodecantabria.es).

Santander, 24 de mayo de 2019.

El director general de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística,
José Manuel Lombera Cagigas.

2019/4980

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO AMBIENTE

CVE-2019-5075 *Anuncio de dictado de resolución sobre Modificación No Sustancial Irrelevante de la Autorización Ambiental Integrada número 002/2007, consistente en la adaptación de las condiciones de vertido al Decreto 18/2009, de 12 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Público de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales, y revisión de los focos de emisión para su adaptación al Real Decreto 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación. Modificación 1.2019. Término municipal de Piélagos.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Cantabria 17/2006 de Control Ambiental Integrado, y en virtud del artículo 31.1 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la citada Ley de Cantabria 17/2006 la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, a propuesta del Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales, ha emitido la resolución que a continuación se detalla, indicándose que la misma se encuentra insertada en la página web de la Consejería ([www.medioambientecantabria.es/trámites y subvenciones/ procedimientos y registros/ autorizaciones](http://www.medioambientecantabria.es/trámites_y_subvenciones/procedimientos_y_registros/autorizaciones)):

— Resolución sobre Modificación No Sustancial Irrelevante de la Autorización Ambiental Integrada otorgada a la empresa Andía Lácteos de Cantabria SLU, consistente en la adaptación de las condiciones de vertido al Decreto 18/2009, de 12 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Público de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales, y revisión de los focos de emisión para su adaptación al Real Decreto 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación. Modificación 1.2019. Término municipal de Piélagos.

Santander, 24 de mayo de 2019.
El director general de Medio Ambiente,
Miguel Ángel Palacio García.

2019/5075

CVE-2019-5075

7.4.PARTICULARES

PARTICULARES

CVE-2019-5201 *Información pública del extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.*

Se hace público el extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria de don Roberto Fernández Macho.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Innovación y Centros Educativos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 31 de mayo de 2019.

El interesado,

Roberto Fernández Macho.

[2019/5201](#)

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

PARTICULARES

CVE-2019-5203 *Información pública del extravío del título de Bachillerato.*

Se hace público el extravío del título de Bachillerato de don Roberto Fernández Macho.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Innovación y Centros Educativos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 31 de mayo de 2019.

El interesado,
Roberto Fernández Macho.

[2019/5203](#)

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE

CVE-2019-5156 *Resolución 30 de mayo de 2019, que establece el modelo de acta de calificación de los alumnos de modalidad oficial de nivel Básico A2 de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2018-2019.*

La Resolución de 6 de marzo de 2019 que establece las condiciones para la certificación y convoca las pruebas de certificación de competencia general de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2018-2019 establece, en su apartado tercero, las condiciones de certificación del nivel Básico A2 para alumnos de la modalidad oficial, presencial o a distancia, como resultado del proceso de evaluación continua.

Para permitir la confección de las actas de calificación de aquellos alumnos que, por estar matriculados en la modalidad oficial del nivel Básico A2, pueden obtener el certificado correspondiente sin necesidad de realizar prueba de certificación, es necesario facilitar a los centros que imparten estas enseñanzas un modelo de acta.

Por ello, en uso de las atribuciones contenidas en el artículo 71.f) de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

RESUELVO

Primero. Objeto.

Establecer el acta de calificación para los alumnos de modalidad oficial de Nivel Básico A2 de las enseñanzas de idiomas de régimen especial de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2018-2019, según el modelo que se recoge en el anexo de esta resolución.

Segundo. Recursos.

De conformidad con el artículo 149 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el titular de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Tercero. Eficacia.

La presente resolución surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 30 de mayo de 2019.

La directora general de Formación Profesional y Educación Permanente,
María Jesús Reimat Burgués.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

ANEXO
ACTA CERTIFICACIÓN NIVEL BÁSICO A2 MODALIDAD OFICIAL

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS DE IDIOMAS DE RÉGIMEN ESPECIAL CERTIFICADO

CENTRO _____ CÓDIGO _____
 DOMICILIO _____ LOCALIDAD _____ TFNO. _____ E-MAIL _____
 CURSO ACADÉMICO _____ MODALIDAD¹ _____ IDIOMA _____ GRUPO _____ PÁGINAS _____

Real Decreto 1041/2017, de 22 de diciembre. Decreto 55/2018, de 29 de junio

Nº Orden	NIF / NIE	Apellidos y nombre	CALIFICACIÓN POR ACTIVIDADES DE LENGUA			CALIFICACIÓN POR ACTIVIDADES DE LENGUA			Calificación Final Extraordinaria	Certificado de Acceso al Básico A2
			Producción y comprensión escritas	Comprensión de textos escritos	Calificación Final Ordinaria	Producción y comprensión escritas	Comprensión de textos escritos	Producción y comprensión escritas		
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										

En de de de

PROFESORES EVALUADORES Fdo.:	JEFE DEPARTAMENTO Fdo.:	Vº Bº DIRECTORA EOI Fdo.:
---------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

¹ De competencia general o por actividades de lengua

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DEL MEDIO NATURAL

CVE-2019-5224 *Información pública del expediente de constitución de un coto deportivo de caza en terrenos del término municipal de Bárcena de Cicero.*

Por D. Jorge Juan Cavada Gómez, en representación del Club Deportivo Básico Los Seis Juntos, con N.I.F. número G-39338322, se ha solicitado la constitución de un coto deportivo de caza integrado por terrenos de las parcelas de los polígonos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23, del Catastro de Rústica de dicho municipio, a excepción de los incluidos en los Montes de Utilidad Pública números 396 y 397, de los afectados por el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales (PORN) del Parque Natural de Las Marismas de Santoña, Victoria y Joyel y de los siguientes enclavados: Polígono-20, Parcelas: 240, 242 y 243.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Cantabria 12/2006, de 17 de julio, de Caza, se somete a información pública el expediente de constitución del citado Coto Privado a fin de que puedan formularse las alegaciones que procedan durante el plazo de veinte (20) días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

El expediente estará de manifiesto en las oficinas de la Dirección General del Medio Natural (C/ Albert Einstein, 2, de Santander) para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Santander, 29 de mayo de 2019.

El jefe del Servicio de Conservación de la Naturaleza,
Ángel Serdio Cosío.

2019/5224

CVE-2019-5224

AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

CVE-2019-5199 *Notificación de incoación de expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes.*

Habiéndose intentado la notificación a las personas que a continuación se indican y a la vista del informe de la Policía Local, en cumplimiento del art. 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, y de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de abril de 1997, de la Subsecretaría del Ministerio de Presidencia, por la que se dictan instrucciones técnicas sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal de Habitantes «Boletín Oficial del Estado» de 11 de abril de 1977, se procede a publicar la relación de habitantes a los que se ha incoado expediente de baja de oficio por inscripción indebida.

Transcurrido el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de esta publicación sin que se produjeran reclamaciones a este acto, se procederá a elevar la baja al Consejo de Empadronamiento.

DOCUMENTOS IDENTIDAD:

73058646C

AU484822

J406348

Arnuero, 29 de mayo de 2019.

El alcalde,

José M. Igual Ortiz.

[2019/5199](#)

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2019-5029 *Notificación a titulares de vehículos. Expediente achatarramiento 07/19 Depósito.*

Los vehículos que a continuación se relacionan, reúnen los requisitos establecidos en el artículo 106, de la vigente Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, "presentan desperfectos que hacen imposible el desplazamiento por sus propios medios o carece de ambas placas de matrícula".

Por la presente se requiere a los titulares que se citan en atención al referido artículo que en caso de que no retire su vehículo en el plazo de quince días contados desde esta notificación, se procederá a su tratamiento como residuo sólido urbano, siéndole de aplicación lo dispuesto en la vigente Ley 22/2011, de Residuos («Boletín Oficial del Estado» 181 de 29 de julio), que define en su artículo 3.b como residuo urbano o municipal los vehículos abandonados "el abandono, vertido o eliminación incontrolada de cualquier tipo de residuos no peligrosos sin que se haya puesto en peligro grave la salud de las personas o se haya producido un daño o deterioro grave para el medio ambiente", en cuyo caso podrá ser sancionado como responsable de una infracción grave (art. 46.3.c de la citada Ley).

En el caso de que por este Ayuntamiento se procediese al achatarramiento de los vehículos, sería de aplicación la tasa establecida por la vigente Ordenanza Fiscal para este concepto.

EXPTE N°	MARCA	MODELO	MATRÍCULA	TITULAR
2018/283	FORD	ESCORT	S3390AL	ELOY BAHAMONTES PUENTE
2018/284	M.G.	ZR	9236CJR	ALEJANDRO GABARRI GABARRI
2018/285	FIAT	STILO	2317CRW	ADELA JIMENEZ VAZQUEZ
2018/299	SEAT	AROSA	S2096AK	EZEQUIEL LARRALDE ECHEPARE
2019/007	RENAULT	KANGOO	CM687TL	SIN PROPIETARIO
2019/009	OPEL	ASTRA	S6486AK	ELIEZER ROMERO SOLIS
2019/010	NISSAN	ALMERA	S6636AN	JULIO PAÑEDA PORTILLA
2019/029	MERCEDES	313 CI	----	SIN PROPIETARIO
2019/035	OPEL	ASTRA	0468BVG	ALEXANDER VALENCIA MINA
2019/042	RENAULT	19	DG674GJ	SIN PROPIETARIO
2019/052	PIAGGIO	ZIP	C2394BRR	MIGUEL MARTIN GARATE
2019/054	CONOR	BICICLETA	158	SIN PROPIETARIO

Santander, 27 de mayo de 2019.
El inspector jefe del Área de Apoyo,
Gustavo Ramos Sampedro.

2019/5029

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-5147 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 31/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el número 0000031/2019 a instancia de ADRIÁN PORTILLA LÓPEZ frente a FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA) y DOBRA BUSINESS GROUP, S. L., en los que se ha dictado la cédula de 21 de mayo de 2019, siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por el/la señor/a letrado/a de la Administración de Justicia en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA:

DOBRA BUSINESS GROUP, S. L., como parte demandada, en ignorado paradero.

OBJETO DE LA CITACIÓN:

Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER:

Se le cita para el día 13 de enero de 2020, a las 10:00 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 3, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el/la letrado/a de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (artículo 58.1.e LRJS).

En Santander, a 21 de mayo de 2019.

La letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a DOBRA BUSINESS GROUP, S. L., en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 21 de mayo de 2019.

La letrada de la Administración de Justicia,
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-5148 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 43/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000043/2019 a instancia de JUANA FRANCISCA LÓPEZ LÓPEZ frente a PAGADORES, SLU, LUCUSAN, INGESTIOBAR SERVICIOS DE OCIO, SL, y SANTA MARINA 2016, SL, GAUCHO DEL PUERTO, en los que se ha dictado la cédula de 17 de mayo de 2019, siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por la Sra. letrada de la Administración de Justicia en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA:

SANTA MARINA 2016, SL, GAUCHO DEL PUERTO, como parte demandada.

OBJETO DE LA CITACIÓN:

Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER:

Se le cita para el día 13 de enero de 2020 a las 10:30 horas, en SALA DE VISTAS Nº 3, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante la letrada de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS) En Santander, a 17 de mayo de 2019.

LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a SANTA MARINA 2016, SL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 17 de mayo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/5148

CVE-2019-5148

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-5149 *Notificación de sentencia en procedimiento ordinario 311/2018.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000311/2018 a instancia de CARLA RODRÍGUEZ LEITE frente a I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, en los que se ha dictado sentencia de fecha 17 de abril de 2019, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda formulada por DÑA. CARLA RODRÍGUEZ LEITE contra I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, CONDENO a la demandada a abonar a la parte actora la cantidad de 1.294,71 €, incrementada en los intereses expresados en el fundamento jurídico tercero de esta resolución.

Notifíquese la presente resolución a las partes personadas haciéndoles saber que contra esta sentencia no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, la pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 20 de mayo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/5149

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-5150 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 439/2018.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de PABLO FIGAREDO CORTINA, frente a DOBRA BUSINESS GROUP, S. L., en los que se ha dictado resolución de fecha 25 de abril de 2019, que entre otros particulares acuerda lo siguiente:

ACUERDO: Admitir a trámite la demanda de procedimiento ordinario presentada por PABLO FIGAREDO CORTINA frente a DOBRA BUSINESS GROUP, S. L.

Señalar para el próximo el día 6 de noviembre de 2019, a las 10:40 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 3 de este órgano, para la celebración del acto de conciliación ante el/la letrado/a de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a DOBRA BUSINESS GROUP, S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Santander, 20 de mayo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/5150

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-5151 *Notificación de resolución en procedimiento de despido objetivo individual 647/2018.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de despido objetivo individual, a instancia de Sebastián Rojas Alzate, frente a Horno Pan, S. L., en los que se ha dictado resolución de fecha 18 de marzo de 2019, que entre otros particulares se acuerda lo siguiente:

FALLO

1.- Que estimando la demanda interpuesta por don Sebastián Rojas Alzate frente a Horno Pan, S. L., declaro extinguido el contrato de trabajo entre el actor y la demandada a fecha de esta resolución, y condeno la parte demandada a estar y pasar por tal declaración y a pagar al demandante la cantidad de 2.229,48 euros en concepto de indemnización.

2.- Estimando asimismo la demanda de reclamación de cantidad formulada, condeno a la demandada a abonar al actor la cantidad de 8.962,96 euros incrementada en un interés del 10%, y las costas del proceso, incluidos honorarios del letrado de la parte demandante, hasta el límite de 600 euros.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Horno Pan S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria y el tablón de anuncios del Juzgado.

Santander, 22 de mayo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/5151

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-5152 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento de despido objetivo individual 320/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de despido objetivo individual, con el nº 320/2019 a instancia de Francisco José Mantecón Mantecón, Ingrid Rachire Torres Castillo y Silvia Eugenia Menacho Burgos frente a Dalí Explotaciones Hoteleras S. L., en los que se ha dictado la siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por la Sra. letrada de la Administración de Justicia en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA: Dalí Explotaciones Hoteleras S. L., como parte demandada.

OBJETO DE LA CITACIÓN: Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER: Se le cita para el día 23 de octubre del 2019, a las 11:20 horas, en Sala de Vistas Nº 3, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante la letrada de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS).
En Santander, a 16 de mayo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Dalí Explotaciones Hoteleras S. L., en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 29 de mayo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/5152

CVE-2019-5152

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2019-3680 *Notificación de sentencia en juicio verbal 1017/2019.*

Doña María Victoria Quintana García de los Salmones, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de JUAN ANTONIO MARTÍN LASTRA, frente a ÓSCAR JAVIER GARCÍA JIMÉNEZ y MARÍA DEL MAR GONZÁLEZ, en los que se ha dictado sentencia de fecha 11/01/2019, contra la que no cabe recurso alguno.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ÓSCAR JAVIER GARCÍA JIMÉNEZ, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento integro de su contenido.

Santander, 27 de marzo de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Victoria Quintana García de los Salmones.

2019/3680

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE TORRELAVEGA

CVE-2019-199 *Notificación de sentencia 45/2018 en procedimiento ordinario 160/2017.*

Doña María de los Ángeles Revilla Restegui, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Torrelavega,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Procedimiento Ordinario, a instancia de JAVIER DÍAZ ÁLVARO, frente a LIBERBANK, SA, y CONSTRUCCIONES GEDIO, SL, en los que se ha dictado SENTENCIA cuyo ENCABEZAMIENTO Y FALLO son de los tenores literales siguientes:

SENTENCIA NÚMERO 000045/2018.

En Torrelavega, a 19 de marzo de 2018.

Vistos por el Ilmo./a doña. María Mercedes Solana Sáenz, juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 de Torrelavega, habiendo visto los presentes autos de JUICIO ORDINARIO Número 160/2017, a instancia de don JAVIER DÍAZ ÁLVARO, representado por el procurador de los Tribunales don Luis Ceballos Fernández con dirección letrada de doña María José Urraca Sordo frente a CONSTRUCCIONES GEDIO, SL (en situación procesal de Rebeldía), y LIBERBANK representada por el procurador de los Tribunales don Fermín Bolado Gómez, con dirección letrada de doña Sandra Barón Saro.

FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por el procurador de los Tribunales don Luis Ceballos Fernández en nombre y representación de don JAVIER DÍAZ ÁLVARO frente a CONSTRUCCIONES GEDIO, SL (en situación de rebeldía procesal), y LIBERBANK, SA, representada por el procurador de los Tribunales don Fermín Bolado Gómez, debo DECLARAR y DECLARO: Que el Contrato de Compraventa suscrito entre las partes en fecha 15 de marzo de 2007, concertado entre la actora y la mercantil demandada CONSTRUCCIONES GEDIO, SL, sobre el inmueble que se determina en el hecho tercero de la demanda, fue resuelto por don Javier Díaz Álvaro en fecha 4 de febrero de 2009. En consecuencia DEBO CONDENAR y CONDENO a la parte demandada, de forma solidaria, al reintegro de las cantidades entregadas a cuenta del precio de dicho inmueble, es decir la cantidad de DIECIOCHO MIL CIENTO NOVENTA euros, incrementada en el interés legal del dinero desde las entregas parciales efectuadas y hasta el momento de la efectiva devolución.

Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE APELACIÓN, ante este Tribunal, por escrito y dentro del plazo de VEINTE DÍAS contados desde el siguiente a su notificación.

La admisión de dicho recurso precisará que, al interponerse el mismo, se haya consignado como depósito 50 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el

CVE-2019-199

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

BANCO SANTANDER número 3888000004016017 con indicación de "recurso de apelación", mediante imposición individualizada, y que deberá ser acreditado a la preparación del recurso, de acuerdo a la D. A. decimoquinta de la LOPJ. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

El/La Magistrado-Juez

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CONSTRUCCIONES GEDIO, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Torrelavega, 8 de enero de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María de los Ángeles Revilla Restegui.

2019/199

9.ELECCIONES

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE CANTABRIA

CVE-2019-5278 *Resultados generales de las elecciones a diputados del Parlamento de Cantabria celebrados el 26 de mayo de 2019 en la circunscripción electoral de Cantabria.*

Acta con los resultados generales de las elecciones a diputados al Parlamento de Cantabria, celebradas el 26 de mayo de 2019 en la circunscripción electoral de Cantabria, y la proclamación de candidatos electos, para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de junio de 2019.
El secretario de la Junta Electoral Provincial,
Francisco Javier Herrero Ruiz.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 109

ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CANTABRIA 2019

HOJA Nº **2**

**JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE
CANTABRIA**

ACTA DE PROCLAMACIÓN

De acuerdo con los resultados reflejados en el presente cuadro, se proclama electos/as a los/las siguientes candidatos/as:

- | | |
|---|---|
| (1) Félix Álvarez Palleiro (Cs) | (2) Armando Antonio Blanco Torcal (VOX) |
| (2) Marta García Martínez (Cs) | (1) Pablo Zuloaga Martínez (P.S.O.E.) |
| (3) Diego Marañón García (Cs) | (2) Noelia Cobo Pérez (P.S.O.E.) |
| (1) Miguel Ángel Revilla Roiz (P.R.C.) | (3) Jorge Gutiérrez Martín (P.S.O.E.) |
| (2) Paula Fernández Viaña (P.R.C.) | (4) Paz Mercedes de la Cuesta Aguado (P.S.O.E.) |
| (3) Rafael Ángel de la Sierra González (P.R.C.) | (5) Joaquín Gómez Gómez (P.S.O.E.) |
| (4) Rosa Carmen Díaz Fernández (P.R.C.) | (6) María Sánchez Ruiz (IND) (P.S.O.E.) |
| (5) Javier López Estrada (P.R.C.) | (7) Javier García-Oliva Mascarós (P.S.O.E.) |
| (6) Emilia María Aguirre Ventosa (P.R.C.) | (1) María José Sáenz de Buruaga Gómez (PP) |
| (7) Juan Guillermo Blanco Gómez (P.R.C.) | (2) Lorenzo Vidal de la Peña López-Tormos (PP) |
| (8) Pedro José Hernando García (P.R.C.) | (3) María José González Revuelta (PP) |
| (9) María Teresa Noceda Llano (P.R.C.) | (4) Pedro Gómez Gómez (PP) |
| (10) Francisco Ortiz Uriarte (P.R.C.) | (5) Íñigo Fernández García (PP) |
| (11) Ana Obregón Abascal (P.R.C.) | (6) María Isabel Urrutia de los Mozos (PP) |
| (12) José Miguel Fernández Viadero (P.R.C.) | (7) César Pascual Fernández (PP) |
| (13) José Miguel Barrio Fernández (P.R.C.) | (8) Álvaro Aguirre Perales (PP) |
| (14) María de los Ángeles Matanzas Rodríguez (P.R.C.) | (9) Roberto Media Sainz (PP) |
| (1) Cristóbal Palacio Ruiz (VOX) | |

Reclamaciones y protestas presentadas por Representantes y Apoderados/as ante la Junta Electoral y Resoluciones adoptadas:

Recursos presentados, en su caso, ante la Junta Electoral y sus correspondientes resoluciones.

Finalizado el acto de proclamación de electos a las 10:00 horas del día al principio señalado, se extiende la presente Acta por triplicado ejemplar, firmada por el/la Presidente/a y el/la Secretario/a de la Junta Electoral.

EL/LA PRESIDENTE/A,

LOS/LAS VOCALES,

EL/LA SECRETARIO/A DE LA JUNTA,

LOS/LAS REPRESENTANTES,

LOS/LAS APODERADOS/AS,