

# sumario

## 1.DISPOSICIONES GENERALES

### Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social

- CVE-2019-5704** Resolución que dispone la publicación del Convenio de Colaboración suscrito en fecha 13 de junio de 2019, entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social) y la Universidad de Cantabria, para la creación de una Cátedra de Igualdad y Estudios de Género. Pág. 17480
- CVE-2019-5705** Resolución que dispone la publicación del Convenio de Colaboración suscrito en fecha 13 de junio de 2019, entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social) y la Universidad de Cantabria para implantar un programa de cooperación educativa destinado a prestar apoyo a jóvenes procedentes del sistema de protección a la infancia y la adolescencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Pág. 17489

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- Ayuntamiento de Bareyo**
- CVE-2019-5697** Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Pág. 17495
- Ayuntamiento de Escalante**
- CVE-2019-5712** Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Pág. 17496
- Ayuntamiento de Herrerías**
- CVE-2019-5695** Resolución de nombramiento de Tenientes de Alcalde. Pág. 17497
- CVE-2019-5696** Resolución de nombramiento de miembros de la Junta de Gobierno Local y delegación de atribuciones. Pág. 17498

### 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- Ayuntamiento de Santander**
- CVE-2019-5669** Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la oposición libre para cubrir en propiedad plazas de Bombero del Servicio de Extinción de Incendios. Pág. 17500

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- Mancomunidad de los Valles Pasiegos**
- CVE-2019-5668** Exposición pública de la cuenta general de 2018. Pág. 17508

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

<b>CVE-2019-5622</b>	<b>Junta Vecinal de Bárcena de Cudón</b> Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 17509
<b>CVE-2019-5623</b>	<b>Junta Vecinal de Cuchía</b> Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 17510
<b>CVE-2019-5626</b>	<b>Junta Vecinal de Cudón</b> Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 17511
<b>CVE-2019-5625</b>	<b>Junta Vecinal de Gornazo</b> Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 17512
<b>CVE-2019-5624</b>	<b>Junta Vecinal de Miengo</b> Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 17513
<b>CVE-2019-5627</b>	<b>Junta Vecinal de Mogro</b> Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.	Pág. 17514
<b>CVE-2019-5706</b>	<b>Junta Vecinal de San Vicente de Toranzo</b> Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2018.	Pág. 17515
<b>CVE-2019-5708</b>	Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos por transferencia entre aplicaciones de gasto número 3/2018.	Pág. 17516
<b>CVE-2019-5689</b>	<b>Junta Vecinal de Solares</b> Exposición pública de la cuenta general de 2017.	Pág. 17517
<b>CVE-2019-5694</b>	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2018.	Pág. 17518

#### 4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

<b>CVE-2019-5709</b>	<b>Ayuntamiento de Santander</b> Anuncio de subasta de bienes y derechos. Expediente 2007EXP03001326 (antes 21212/2007).	Pág. 17519
<b>CVE-2019-5671</b>	<b>Ayuntamiento de Torrelavega</b> Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Ayuda a Domicilio del mes de abril de 2019 y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 17524
<b>CVE-2019-5672</b>	Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Escuelas Deportivas (Escalada, Gimnasia de Mantenimiento, Gimnasia Rítmica, Judo Adulto, Judo Infantil, Multideporte, Musculación, Natación, Natación de Mantenimiento, Tenis Adulto y Tenis Infantil) del mes de mayo de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 17525

### 7. OTROS ANUNCIOS

#### 7.1.URBANISMO

<b>CVE-2019-5518</b>	<b>Ayuntamiento de Arnauero</b> Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda en barrio San Roque, Isla.	Pág. 17526
<b>CVE-2019-5714</b>	<b>Ayuntamiento de Camargo</b> Ampliación del plazo de exposición pública de la aprobación inicial de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Camargo, así como documento ambiental y anexos. Expediente LIC/845/2013.	Pág. 17527

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

- Ayuntamiento de Entrambasaguas**
- CVE-2019-5710** Información pública de solicitud de autorización para construcción de boxes para ganado equino en el barrio La Sierra, polígono 15, parcela 90. Pág. 17528
- Ayuntamiento de Riotuerto**
- CVE-2019-5730** Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en barrio Moncobe, 12 B. Pág. 17529
- Ayuntamiento de Santiurde de Toranzo**
- CVE-2019-5393** Información pública de solicitud de autorización para construcción de edificación destinada a alojamiento rural en parcela 94 del polígono 4. Expediente ASR-03/2019. Pág. 17530

### 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
- CVE-2019-5674** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Regional de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo en Cantabria, para el periodo 2019-2022. Pág. 17531
- CVE-2019-5675** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Forjas de Cantabria, SL, para el periodo 2017-2019. Pág. 17556
- CVE-2019-5676** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Comercio Mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, por el que se aprueba la Modificación de Convenio para adaptar las Tablas Salariales para el periodo 2019-2020. Pág. 17576
- CVE-2019-5677** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nestle España, SA, Fábrica de la Penilla, para el periodo 2018-2023. Pág. 17579
- CVE-2019-5678** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, SL, para el periodo 2019-2021. Pág. 17611

### 7.5. VARIOS

- Consejería de Educación, Cultura y Deporte**
- CVE-2019-5680** Orden ECD/43/2019, de 17 de junio, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de una vajilla con decoración en verde y un plato conmemorativo de 1963 de la fábrica de loza Ibero Tanagra con destino al Museo Etnográfico de Cantabria ofrecido por don Arturo Hornazábal Treviño. Pág. 17623
- CVE-2019-5681** Orden ECD/44/2019, de 17 de junio, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de una serie de objetos relacionados con la ganadería, así como otros de carácter personal con destino al Museo Etnográfico de Cantabria ofrecidos por don Isaac Brugos Marcos. Pág. 17624
- CVE-2019-5682** Orden ECD/45/2019, de 17 de junio, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de una serie lienzos de bodegones, otros de carácter costumbrista, así como piezas de cocina, iluminación, cerámica y otras con destino al Museo Etnográfico de Cantabria ofrecidos por don Emilio Balbín Santiáñez. Pág. 17625
- Ayuntamiento de Noja**
- CVE-2019-5769** Información pública de solicitud de licencia de actividad para clínica dental con rayos X en Avenida Santander, 14 - bajo. Pág. 17626

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

	<b>Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander</b>	
<b>CVE-2019-5699</b>	Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 77/2019.	Pág. 17627
<b>CVE-2019-5700</b>	Notificación de sentencia 238/2019 en procedimiento de despido/ceses en general 37/2019.	Pág. 17630
<b>CVE-2019-5702</b>	Notificación de sentencia 234/2019 en procedimiento ordinario 119/2019.	Pág. 17631
<b>CVE-2019-5703</b>	Notificación de sentencia 235/2019 en procedimiento de despido/ceses en general 30/2019.	Pág. 17632
	<b>Juzgado de Primera Instancia Nº 10 de Santander</b>	
<b>CVE-2019-5369</b>	Notificación de sentencia en juicio verbal 306/2019.	Pág. 17633
<b>CVE-2019-5512</b>	Notificación de sentencia 159/2019 en juicio verbal 266/2019.	Pág. 17634

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

# 1.DISPOSICIONES GENERALES

## CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

### SECRETARÍA GENERAL

**CVE-2019-5704** *Resolución que dispone la publicación del Convenio de Colaboración suscrito en fecha 13 de junio de 2019, entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social) y la Universidad de Cantabria, para la creación de una Cátedra de Igualdad y Estudios de Género.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 163.3 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

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social) y la Universidad de Cantabria, para la creación de una Cátedra de "Igualdad y Estudios de Género", suscrito el 13 de junio de 2019, y cuyo texto se adjunta a la presente resolución.

Santander, 17 de junio de 2019.

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL GOBIERNO DE CANTABRIA (CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL) Y LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA, PARA LA CREACIÓN DE UNA CÁTEDRA DE "IGUALDAD Y ESTUDIOS DE GÉNERO".**

En Santander, a 13 de junio de 2019.

**REUNIDOS**

De una parte, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en su nombre y representación, la Vicepresidenta y Consejera de Universidades, Investigación, Medio Ambiente y Política Social, la Sra. Doña Eva Díaz Tezanos, nombrada para dicho cargo por Decreto 4/2015, de 10 de julio, por el que se nombra a la Vicepresidenta y al resto de los miembros del Gobierno de Cantabria, facultada para suscribir el presente Convenio de colaboración por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2019.

Y de otra, Don Ángel Pazos Carro, actuando en nombre y representación de la Universidad de Cantabria con CIF: Q-3918001-C y domicilio en Avda. de los Castros, s/n 39005 - Santander; en su calidad de Rector Magnífico, según nombramiento realizado por Decreto 15/2016 de 30 de marzo (B.O.C. de 7 de abril de 2016) y haciendo uso de las atribuciones que tiene conferidas en el artículo 32 de los Estatutos de la Universidad, aprobados por Decreto 26/2012, de 10 de mayo (B.O.C. de 17 de mayo de 2012).

Ambas partes ostentan capacidad jurídica suficiente para obligarse y suscribir respectivamente, en nombre de las antedichas entidades, el presente documento y a tal efecto,

**MANIFIESTAN**

**PRIMERO:** La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dispone en su artículo 25 que: "En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia."

**SEGUNDO:** La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo artículo 5.2 señala: "A tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrollará sus competencias en materia de promoción, coordinación y ejecución, fundamentalmente a través de las siguientes funciones: [...] l) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Cantabria", siendo competente, conforme se regula en el artículo 7.1.i) de la referida ley, la Consejería competente en materia de igualdad de género, ostentando actualmente dicha competencia Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social. Por otra parte, el artículo 44 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, acerca de la igualdad de

Página 1 de 8

CVE-2019-5704

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



trato y de oportunidades en la Enseñanza universitaria, “1. La Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, incorporará la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento, mediante la docencia y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. Con tal finalidad: [...] e) Creará cátedras de estudios de género en la Universidad de Cantabria.”

**TERCERO:** Que el artículo 24 en sus apartados 14 y 22 respectivamente, de la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprobó el Estatuto de Autonomía para Cantabria, atribuye a la Comunidad Autónoma de Cantabria competencia exclusiva en las materias de “asistencia, bienestar social y desarrollo comunitario, incluida la política juvenil, para las personas mayores y de promoción de la igualdad de la mujer” y “planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo de Cantabria, dentro de los objetivos marcados por la política económica del Estado y del sector público económico de la Comunidad”.

**CUARTO:** Que el artículo 6 del Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria, crea como órgano directivo de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social a la Dirección General de Igualdad y Mujer. Dicho decreto, atribuye a la Dirección General de Igualdad y Mujer, competencias en las materias reguladas en la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en las demás disposiciones legales y reglamentarias.

**QUINTO:** 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, prevé en sus artículos 21 apartado o), 35 apartado k) y 163.1 la competencia del Gobierno de Cantabria para autorizar la celebración de convenios con otras entidades de derecho público o privado, atribuyendo a los consejeros la competencia para firmar los convenios que se celebren para el fomento de actividades de interés público en los supuestos en los que sean expresa y previamente facultados por el Gobierno.

**SEXTO:** Que la Universidad de Cantabria tiene entre sus fines la impartición de docencia, la promoción e incentivación de la investigación, la participación e intervención en los programas de desarrollo social con especial atención al área regional de Cantabria, y al fomento e impulso de la relación con instituciones, entidades y organismos para el desarrollo de dichos fines. Fue una de las primeras universidades de España en aprobar un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UC, en septiembre de 2009, para desarrollar en su ámbito la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, e introducir medidas para hacer efectiva la igualdad de género en la comunidad universitaria, en la labor de sus profesionales y en la proyección de la universidad a la sociedad en su conjunto.

**SÉPTIMO:** Que ambas partes están interesadas en el cumplimiento y desarrollo de sus correspondientes objetivos y en concreto se plantean colaborar en los siguientes aspectos:

- Intercambiar información y conocimientos en el ámbito propio de sus actividades.
- Desarrollar programas de actividades conjuntas de formación.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



- Organizar foros de encuentro que permitan el intercambio de conocimiento, experiencias e inquietudes.
- Desarrollar conjuntamente actividades de estudio e investigación de proyectos concretos de interés para las partes firmantes.

Y en virtud de lo expuesto, ambas partes prestan consentimiento al presente Convenio de Colaboración, que se registrará conforme a las siguientes,

#### CLÁUSULAS

##### PRIMERA. - Objeto del convenio.

1.- El objeto de este acuerdo es establecer las condiciones por las que se registrará la colaboración entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Dirección General de Igualdad y Mujer, dependiente de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, y la Universidad de Cantabria, con el fin de crear una cátedra universitaria que se denominará Cátedra de Igualdad y Estudios de Género de la Universidad de Cantabria que permita lograr los fines indicados a través del desarrollo de acciones de formación, investigación y difusión en materia de igualdad y estudios de género.

2.- Dentro de la Cátedra se desarrollarán los objetivos y actividades:

- Promover, fomentar e impulsar en el alumnado universitario el interés por el estudio y la investigación desde la perspectiva de género.
- La aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo de líneas de investigación, así como en la formación en este campo de personal investigador.
- Promover la formación no-sexista del profesorado y de otros colectivos profesionales, corrigiendo actitudes discriminatorias en el ejercicio docente, investigador y profesional.
- Fomentar la reflexión sobre los contenidos de las diversas disciplinas académicas desde una perspectiva de género y su consiguiente modificación curricular.
- Intercambiar experiencias docentes que tengan integrada la perspectiva de género y crear redes de colaboración.
- Asesorar en las materias que son objeto de su ámbito específico de conocimiento.
- Promover, desarrollar y colaborar en cursos de doctorado, másteres y programas de intercambio entre docentes, personal investigador y demás profesionales de la UC con otras Universidades en el área de conocimiento propio de la Cátedra.
- Proponer cursos y títulos propios en la UC.
- Organizar cursos, seminarios, encuentros y demás actividades de formación.
- Participación en foros de debate académico de ámbito regional, nacional e internacional
- Fomentar la colaboración y la realización de convenios con otras instituciones y organismos públicos y privados.
- Crear y desarrollar un fondo bibliográfico y documental propio y una colección especializada dentro de la Editorial Universitaria de la UC.
- En general, la promoción, creación, impulso y desarrollo de cuantas acciones y actividades puedan contribuir a la difusión y proyección social de la Cátedra y de sus objetivos, así como propiciar la participación efectiva y la integración de la ciudadanía y de otros grupos profesionales y sociales en la esfera de la Cátedra.

Página 3 de 8

CVE-2019-5704



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



3.- Las actividades concretas a desarrollar cada año serán decididas por una Comisión de Seguimiento. A tal fin, la dirección de la Cátedra presentará anualmente un programa de actividades a la citada Comisión para su análisis y aprobación.

4.- Las actividades de la Cátedra serán desarrolladas en coordinación con el Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género de la Universidad de Cantabria.

#### **SEGUNDA. – Obligaciones de la Universidad de Cantabria.**

1.- Por parte de la Universidad de Cantabria se prevé el cumplimiento de los siguientes compromisos:

a) La Cátedra estará adscrita al Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad de la Universidad de Cantabria y deberá mantener una relación institucional abierta, a través del mismo, con:

- Los órganos de gobierno de la Universidad de Cantabria.
- El Gobierno de Cantabria.
- El Consejo de la Mujer de Cantabria.
- Otras instituciones universitarias o civiles y cualesquiera organizaciones con competencias en este campo en los ámbitos regional, nacional e internacional.

b) Para el desarrollo de los objetivos y actividades aquí recogidas, así como de cualesquiera otras propias de la Cátedra, la Universidad de Cantabria facilitará el espacio físico necesario.

c) La Universidad de Cantabria de conformidad con la legislación vigente y sus propias normas, facilitará el reconocimiento académico de los cursos impartidos en la materia de la Cátedra.

d) La Universidad de Cantabria se compromete a vincular a la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género un contratado de formación predoctoral "Concepción Arenal".

e) En todas las actividades, web y comunicaciones de la Cátedra se hará constar la colaboración entre la Universidad de Cantabria y el Gobierno de Cantabria a través de la expresión de los logos correspondientes a las unidades activas en este campo (Consejería y/o Dirección General), así como Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad que tutela la Cátedra.

2.- La dirección de la Cátedra se desempeñará por aquella persona nombrada por el Rector/a a propuesta del Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad de género de la Universidad de Cantabria. Deberá recaer en un miembro del personal docente e investigador con vinculación permanente a la Universidad y cuya actividad docente e investigadora guarde relación con el ámbito de los objetivos de la Cátedra, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Quien ostente la dirección de la Cátedra no percibirá remuneración o complemento por el desempeño de estas labores y cesará junto con la persona que lo nombró.

b) El nombramiento tendrá una duración máxima de 4 años, sin perjuicio de que pueda ser renovado por una vez.

Página 4 de 8

CVE-2019-5704

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



- c) Son funciones de la persona encargada de la dirección de la Cátedra:
- Desarrollar y coordinar los objetivos y las actividades de la Cátedra.
  - Convocar a la Comisión de Seguimiento.
  - Planificar y ejecutar las acciones encomendadas por la Comisión de Seguimiento.
  - Elaborar al final de cada año natural un informe sobre el desarrollo de las actividades realizadas.
  - Presentar la memoria de actividades y la memoria económica al Vicerrectorado de tutela de la Cátedra y a la Consejería con competencias en materia de igualdad de género.
  - Elaborar al final de cada año natural la programación del curso siguiente junto con sus respectivos desgloses presupuestarios.

#### TERCERA. – Financiación.

1. El Gobierno de Cantabria, a través de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, en función de las disponibilidades presupuestarias, se compromete a la inclusión en los correspondientes Presupuestos Generales anuales de la Comunidad Autónoma, de los créditos presupuestarios que permitan a la Universidad de Cantabria ejecutar las acciones previstas en la cláusula segunda, en aplicaciones presupuestarias de carácter nominativo.

2. La UC presentará una justificación anual de la ejecución del gasto y una memoria detallada de las actividades realizadas por la Cátedra. La elaboración de esta documentación –memoria y justificación del gasto- será realizada por la persona que dirija la Cátedra y será supervisada por el Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad y por la Gerencia de la Universidad de Cantabria.

3. La Cátedra, a través del Vicerrectorado indicado en el apartado anterior, podrá suscribir convenios específicos de colaboración con otras instituciones, organizaciones, empresas o con todas ellas, para el desarrollo de aquellas acciones que requieran una financiación específica.

4. La gestión económica de la Cátedra será realizada por la UC de conformidad con la normativa de gestión vigente que sea de aplicación a ésta.

#### CUARTA. - Seguimiento y control de la ejecución del convenio.

1.- Para el seguimiento de la ejecución de los compromisos de las partes firmantes del presente convenio o el conocimiento de cualquier cuestión sobre su interpretación, modificación, resolución o efectos del mismo que puedan surgir, se crea una **comisión mixta de seguimiento**, que estará integrada:

- a) Por la Universidad de Cantabria:
- Quien ostente la dirección de la Cátedra, que será su presidente/a
  - La persona titular del vicerrector/a de la UC con competencias en materia de igualdad.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



b) Por el Gobierno de Cantabria:

- La persona titular de la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
- La persona titular de la Dirección General con competencias en materia de Universidades e Investigación.

c) Actuará de secretario/a de la Comisión de seguimiento con voz, pero sin voto, personal del Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad.

2. La Comisión de Seguimiento será convocada al menos una vez al año por su Director/a, por iniciativa propia o de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio de Colaboración. La convocatoria deberá incluir el orden del día de los temas a tratar en la misma, levantándose acta de las deliberaciones y decisiones de dicha Comisión.

3. Son funciones de la Comisión de Seguimiento, entre otras, las siguientes:

- Aprobar el presupuesto anual.
- Aprobar el plan anual de actividades.
- Realizar el seguimiento y control de la ejecución del presupuesto y del plan de actividades
- Aprobar la memoria de actividades y de la memoria económica que presentará el Director/a.
- Establecer las normas internas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.
- Elevar a los órganos competentes de cada institución las propuestas, informes, acuerdos o decisiones que exijan sanción o ratificación por parte de los mismos.
- Velar por el cumplimiento y ejecución de los términos y condiciones del convenio de la Cátedra.
- Proponer la aprobación de los posibles convenios de colaboración de la Cátedra con otras entidades que favorezcan la consecución de sus objetivos.
- Requerir, cuando sea necesario, los informes que fueren oportunos por parte de sus respectivos servicios jurídicos. En ese caso, un miembro de los mismos por parte del Gobierno de Cantabria y otro por parte de la UC podrán ser convocados a las sesiones de la Cátedra con voz y sin voto.
- Cualesquiera otras funciones conducentes al logro de los objetivos propuestos y que se acuerden entre las partes.

**QUINTA. - Plazo de vigencia.**

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, pudiendo acordarse su prórroga anualmente por mutuo acuerdo de las partes, antes de la finalización del plazo indicado y por un máximo de cuatro años. La propuesta de prórroga será presentada por cualquiera de las partes a la Comisión de seguimiento.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



**SEXTA. - Causas de extinción.**

1.- Serán causas de extinción del presente convenio, bien el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o bien la concurrencia de cualquiera de las siguientes causas de resolución:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El mutuo acuerdo de las partes firmantes.

c) El incumplimiento de los compromisos asumidos por cualquiera de las partes firmantes, procediendo en tal caso según lo dispuesto en el artículo 51.2 apartado c) de la Ley 40/2015, de 2 de octubre.

d) La denuncia de una parte, que deberá comunicarlo a la otra con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de la segunda anualidad, dentro del plazo de vigencia de los cuatro primeros años. En este caso deberá garantizarse la ejecución de los compromisos asumidos hasta la finalización de la anualidad correspondiente.

e) Cualquier otra causa distinta contemplada en la legislación vigente aplicable al mismo, conforme lo previsto en la normativa básica estatal y en los artículos 160 y siguientes de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre.

2.- En todo caso la liquidación tras el cumplimiento y resolución del convenio se registrará teniendo en cuenta las reglas contempladas en el artículo 52.2 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre.

**SÉPTIMA. – Protección de datos y propiedad intelectual.**

1.- Las partes acuerdan que la información que se revelen mutuamente (salvo que sean de dominio público, que ya se conociera por otra parte o que revele a un tercero por requerimiento legal con obligación de ser atendido), tanto para la firma como para la ejecución de este convenio, tendrá la consideración de confidencial, por lo que se comprometen a guardar el más absoluto secreto sobre la información de la otra parte a que tengan acceso en cumplimiento de este Convenio.

2.- Los deberes de confidencialidad derivados de lo establecido en el presente Convenio, permanecerán durante su periodo de vigencia y subsistirán con posterioridad a la extinción del mismo, por tres años. Asimismo, ambas partes se comprometen a devolver o destruir la información confidencial en el momento de extinción del mismo, sin que sea necesario requerimiento previo para ello.

3.- Las partes se comprometen a no copiar, reproducir, ceder información o material facilitado por la otra parte, así como a no permitir a ninguna otra persona física o jurídica la copia o reproducción o divulgación, sea total, parcial o de cualquier forma, de la información o materiales facilitados en cualquier momento, sin la autorización previa de la otra parte manifestada expresamente y por escrito.

Página 7 de 8

CVE-2019-5704

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



4.- Las partes igualmente, se comprometen a cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y demás legislación concordante y aplicable en esta materia.

5.- Cada una de las partes declara y garantiza en lo necesario que es titular o tiene título suficiente, para la explotación comercial sobre todos los derechos de sus respectivos nombres, logos, marcas, bases de datos y cualquier otro bien protegido por las leyes vigentes en materia de propiedad industrial.

6.- El presente Convenio no supone cesión ni traspaso o renuncia a los derechos que correspondan a cada una de las partes en relación con los bienes regulados por las leyes que regulan la propiedad intelectual o industrial; conservando cada una todos los derechos sobre sus respectivos nombres, logos, marcas, bases de datos y cualquier otro bien protegido por la legislación vigente en materia tanto de propiedad intelectual como industrial.

**OCTAVA. – Entrada en vigor y publicidad.**

1.- El presente Convenio se perfecciona por la prestación del consentimiento de ambas partes. Su eficacia quedará supeditada a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, debiendo inscribirse en todo caso en el Registro Electrónico Autonómico de Convenios en el plazo de 15 días desde su suscripción.

2.- Asimismo será objeto de publicación de conformidad con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En prueba de conformidad y para que conste a los efectos oportunos, las partes firman por triplicado el presente Acuerdo, en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento de este documento.

Por el Gobierno de Cantabria, la Consejera  
de Universidades e Investigación, Medio  
Ambiente y Política Social

Por la Universidad de Cantabria, el  
Rector

Fdo.: Eva Díaz Tezanos

Fdo.: Ángel Pazos Carro

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

### SECRETARÍA GENERAL

**CVE-2019-5705** *Resolución que dispone la publicación del Convenio de Colaboración suscrito en fecha 13 de junio de 2019, entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social) y la Universidad de Cantabria para implantar un programa de cooperación educativa destinado a prestar apoyo a jóvenes procedentes del sistema de protección a la infancia y la adolescencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 163.3 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

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del Convenio de Colaboración entre la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social y la Universidad de Cantabria para implantar un programa de cooperación educativa destinado a prestar apoyo a jóvenes procedentes del sistema de protección a la infancia y la adolescencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria, suscrito el 13 de junio de 2019, y cuyo texto se adjunta a la presente resolución.

Santander, 17 de junio de 2019.

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL Y LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA PARA IMPLANTAR UN PROGRAMA DE COOPERACIÓN EDUCATIVA DESTINADO A PRESTAR APOYO A JÓVENES PROCEDENTES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

En Santander, a 13 de junio de 2019.

**REUNIDOS**

De una parte, la Sra. Dña. Eva Díaz Tezanos, Vicepresidenta y Consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social del Gobierno de Cantabria, en nombre y representación de éste, con NIF S3933002B y sede en C/ Peña Herbosa 29, 39003 Santander, en uso de las facultades que le confiere el Decreto 5/2015, de 10 de julio, por el que se delegan en la Vicepresidenta del Gobierno de Cantabria diversas atribuciones y autorizado el presente documento en virtud del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de 23 de mayo de 2019.

De otra parte, el Excmo. Sr. D. Ángel Pazos Carro, Rector Magnífico de la Universidad de Cantabria, en nombre y representación ésta, con CIF Q3918001C y con sede en la Avda. de los Castros s/n, 39005 Santander, en el ejercicio de las funciones conferidas por el artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y el artículo 32 del Decreto 26/2012, de 10 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria.

Ambos representantes se reconocen mutuamente capacidad jurídica suficiente y suscriben, en nombre de las respectivas entidades, el presente documento y, al efecto

**MANIFIESTAN**

La Comunidad Autónoma de Cantabria tiene competencia exclusiva en materia de asistencia, bienestar social y desarrollo comunitario, incluida la política juvenil, para las personas mayores y de promoción de la igualdad de la mujer, en virtud de lo dispuesto en el artículo 24.22 del Estatuto de Autonomía de Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre. Dicha competencia fue transferida por el Real Decreto 2607/1982, de 24 de julio, en materia de Servicios y Asistencia Sociales; el Real Decreto 236/1985, de 6 de febrero, en materia de protección de menores; el Real Decreto 1383/1996, de 7 de junio, en las materias encomendadas al Instituto Nacional de Servicios Sociales IMSERSO); y recientemente el Real Decreto 1589/2006, de 22 de diciembre, en materia de asistencia y servicios sociales encomendados al Instituto Social de la Marina.

El artículo 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, reconoce la autonomía de las universidades que comprende la admisión, régimen de permanencia y verificación de conocimientos de los estudiantes.

Página 1 de 5

CVE-2019-5705

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



Ambas partes comparten la conveniencia de articular una colaboración, a través de un convenio, con objeto de posibilitar anualmente la realización de estudios universitarios por parte de jóvenes estudiantes que llegan a la mayoría de edad atendidos en recursos del Sistema de protección a la infancia y adolescencia o que aún siguen estando bajo una medida de protección de las referidas en la Ley de Cantabria 8/2010, de 23 de diciembre, de garantía de derechos y atención a la infancia y la adolescencia, y realicen estudios universitarios en la Universidad de Cantabria.

La igualdad de oportunidades entre todas las personas es un objetivo básico de una universidad pública y para poder superar la formación universitaria es indudable el necesario esfuerzo personal, pero para llegar aquí es necesario que todas las personas tengan esa oportunidad, la oportunidad de acceder a la educación universitaria y desarrollar su formación de acuerdo a sus capacidades, actuación ésta que beneficia a la sociedad en general, y favorecerá la mejor preparación profesional de los y las titulados universitarios.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el Gobierno de Cantabria a través del Instituto Cántabro de Servicios Sociales (en adelante ICASS) y la Universidad de Cantabria (en adelante UC) acuerdan la firma del presente convenio que se ajustará a las siguientes

#### CLÁUSULAS

##### PRIMERA- OBJETO.

1.- El presente convenio tiene por objeto establecer un programa de colaboración entre la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, a través de la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia del ICASS y la UC con el objeto de facilitar la realización de estudios universitarios a jóvenes estudiantes que llegan a la mayoría de edad atendidos en recursos del Sistema de protección a la infancia y adolescencia o que aún siguen estando bajo una medida de protección de las referidas en la Ley de Cantabria 8/2010, de 23 de diciembre, de garantía de derechos y atención a la infancia y la adolescencia.

2.- Estos alumnos y alumnas deberán estar incluidos en el "Servicio de Apoyo a Jóvenes en Proceso de Autonomía" del ICASS, haber tenido una trayectoria académica satisfactoria en los estudios previos que dan acceso a la universidad y no disponer de apoyos económicos familiares que pudieran sufragar el gasto que ocasiona la realización de los estudios universitarios.

##### SEGUNDA. - NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO.

1.- De acuerdo con los artículos 4 y 6 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, este convenio tiene naturaleza interadministrativa por ser un convenio celebrado entre una Administración Pública y una entidad de derecho público (artículo 47.2.a de la Ley 40/2015, de 1 de octubre) y se excluye de su ámbito de aplicación, rigiéndose por sus normas especiales, aplicándose los principios de esta Ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse.

2.-Todas las cuestiones litigiosas que puedan surgir entre ambas partes en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extinción serán competencia del orden jurisdiccional contencioso administrativo.

Página 2 de 5

CVE-2019-5705



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



### TERCERA. - OBJETIVOS.

Las actuaciones a realizar al amparo del convenio responderán a los siguientes objetivos:

- a) Identificar conjuntamente las necesidades de los y las estudiantes para favorecer su éxito académico universitario.
- b) Establecer medidas entre la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia del ICASS y la UC para posibilitar y garantizar la realización y seguimiento de estos itinerarios educativos, abogando por la igualdad de oportunidades y por una educación inclusiva.
- c) Coordinar los recursos de ambas partes con objeto de alinearlos de forma efectiva en la consecución del éxito académico de los y las jóvenes.
- d) Realizar el seguimiento y la evaluación de este convenio de colaboración.

### CUARTA. - COMPROMISOS DE LAS PARTES.

1.- Por parte de la UC se establecen los siguientes compromisos:

- a) Designar como responsable de este programa a la persona que ostente la dirección del SOUCAN, que será la persona encargada de la acogida de los y las jóvenes objeto de este convenio, con el objetivo de facilitarles los trámites administrativos que sean precisos, así como poner en su conocimiento los servicios con los que cuenta la UC y facilitar su utilización.
- b) Dentro de la convocatoria anual del "Programa Regional de Becas" de la UC, la Comisión de Selección de Becarios estudiará las solicitudes de becas y ayudas presentadas por los y las estudiantes objeto de este convenio en aquellas situaciones en las que, no cumpliendo los requisitos académicos y económicos establecidos, aleguen alguna circunstancia especial debidamente justificada.
- c) Apoyar académicamente al alumno o alumna mediante un programa de mentoría que le acompañe en su incorporación a la UC y que facilite sus procesos de aprendizaje. Este programa será gestionado por un técnico de SOUCAN y un responsable del Centro al que pertenece el o la estudiante.

2.- Por parte de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, a través de la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia del ICASS, se establecen los siguientes compromisos:

- a) Incluir a el o la joven en el "Servicio de Apoyo a Jóvenes en Proceso de Autonomía."
- b) Llevar a cabo una evaluación de las necesidades educativas del o la joven respecto de las posibilidades existentes para iniciar sus estudios universitarios y de los recursos personales, materiales y de otro tipo con los que cuenta.
- c) Suscribir con él o la joven un compromiso de participación en el programa objeto de este convenio en el que deberá figurar, entre los compromisos, el aprovechamiento al máximo de las posibilidades de aprendizaje que el convenio le ofrezca, respetar las condiciones particulares establecidas para su caso, solicitar las becas y ayudas a las que pueda tener derecho, matricularse en el número mínimo de créditos que cada año se establezcan para poder ser beneficiario de las mismas, ser mentor o mentora del nuevo alumnado que esté integrado en este mismo programa.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



d) Comunicar al responsable del programa en la UC la identidad de las personas que vayan a ser beneficiarias de este convenio y facilitarles ayudas económicas para cubrir los gastos derivados de los estudios universitarios.

#### QUINTA. - VALORACIÓN DE RESULTADOS Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

1.- La organización, coordinación, seguimiento, y evaluación de las propuestas de las personas candidatas y proceso de asignación, así como el control del grado de cumplimiento de los objetivos descritos, se realizará por una Comisión de Seguimiento que estará compuesta por dos representantes del Gobierno de Cantabria (la persona que ostente la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia del ICASS y el o la técnico responsable del “Servicio de Apoyo a Jóvenes en Proceso de Autonomía”) y dos representantes de la UC (la persona que ostente el Vicerrectorado competente en materia de estudiantes y la persona que ostente la dirección del SOUCAN), o personas en quienes deleguen.

2.- El régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se ajustará a lo dispuesto para los órganos colegiados en el artículo 77 y siguientes 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.

3.- Sin perjuicio de las funciones que puedan derivarse de las cláusulas de este convenio, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) Estudiar y valorar la situación individualizada de cada uno de los o las jóvenes que forman parte o vayan a formar parte de este programa en la UC.
- b) Realizar el seguimiento, la evaluación y el control del grado de cumplimiento de los objetivos recogidos en el compromiso de participación en el programa.
- c) Estudiar y decidir sobre la implementación de actuaciones específicas para el alumnado integrante del programa.
- d) Resolver las dudas de interpretación y las discrepancias que puedan surgir durante la ejecución del convenio.
- e) Cualquier otra que se derive de la ejecución del presente convenio tales como acciones de divulgación del mismo o la propia evaluación de la iniciativa.

4.- La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, dos veces al año, una de las cuales será, en todo caso, antes del comienzo del curso académico.

5.- Las entidades firmantes se obligan al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

En particular, cada una de las partes se compromete a proporcionar, a las personas interesadas cuyos datos personales vaya a tratar, la información suficiente, requerida por el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



**SEXTA- VIGENCIA.**

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma, con vigencia de dos años a contar desde esa fecha.

La prórroga del Convenio habrá de ser acordada unánimemente por las partes de conformidad con lo previsto en el artículo 49. h). 2º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las partes podrán resolver en cualquier momento el acuerdo con antelación de 30 días a la fecha de expiración deseada, comunicando por escrito a la otra parte su voluntad de desistir del acuerdo.

**SÉPTIMA. – RESOLUCIÓN.**

El incumplimiento por cualquiera de las partes de sus respectivas obligaciones dará derecho a las restantes a rescindir este Convenio.

En este caso, cualquiera de las partes podrá comunicar por escrito a la parte incumplidora para que se atenga en un determinado plazo a las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. De este escrito se dará igualmente traslado a la Comisión de Seguimiento.

Si trascurrido el plazo indicado en la comunicación escrita persistiera el incumplimiento, la parte que lo remitió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman por triplicado en el lugar y fecha al principio indicados:

Por el Gobierno de Cantabria, la Consejera de  
Universidades e Investigación, Medio Ambiente y  
Política Social

Por la Universidad de Cantabria, el Rector

Fdo.: Eva Díaz Tezanos

Fdo.: Ángel Pazos Carros

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

#### AYUNTAMIENTO DE BAREYO

**CVE-2019-5697** *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil.*

En uso de las facultades conferidas a esta Alcaldía por los artículos 23 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, y 43 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, resuelvo:

Primero.- Delegar con carácter especial en doña Begoña de la Fuente Crespo al objeto de que celebre en nombre y representación del Ayuntamiento de Bareyo la boda civil prevista para el día 22 de junio de 2019, siendo los contrayentes don Luis Rodríguez Menéndez y doña Virginia Barrecheguren Arroyo.

Segundo.- Notificar personalmente la presente resolución al designado, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir la Resolución del nombramiento al Boletín Oficial de Cantabria para su publicación en el mismo, igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Tercero.- Se dará cuenta de la presente Resolución al Pleno de esta Corporación en la primera sesión ordinaria que por este se celebre.

Bareyo, 17 de junio de 2019.

El alcalde,  
José de la Hoz Laínz.

2019/5697

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE ESCALANTE

**CVE-2019-5712** *Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil.*

Visto lo dispuesto en el art. 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en concordancia con los art. 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se procede a delegar en un concejal la competencia para la celebración del matrimonio civil el próximo día 7 de junio de 2019 a las 13 horas, visto lo preceptuado al respecto en la legislación que resulta aplicable.

Dispongo:

PRIMERO.- Delegar las atribuciones que son propias al cargo de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Escalante en la Sra. concejala Dña. María Teresa Rábago Moreno la competencia para la celebración del matrimonio civil el próximo día 7 de junio de 2019, a las 13 horas, entre D. Fernando Lorenta Navarro y Dña. Patricia Ibáñez Cano.

SEGUNDO.- Notificar el presente Decreto a la interesada, publicarlo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria.

TERCERO.- Que se dé cuenta de la delegación a que se refiere el presente Decreto al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que se celebre.

Escalante, 5 de junio de 2019.

El alcalde en funciones,  
Juan José Alonso Venero.

[2019/5712](#)

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE HERRERÍAS

**CVE-2019-5695** *Resolución de nombramiento de Tenientes de Alcalde.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se hace público la Resolución de la Alcaldía número 77/19, de 17 de junio de 2019, de nombramiento de Tenientes de Alcalde de este Ayuntamiento:

"Constituida la Corporación Municipal con fecha 15 de junio de 2019, se hace necesaria la designación de Tenientes de Alcalde, en virtud de lo prevenido en el artículo 20.1 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 21.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 22 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril y 46 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre,

### RESUELVO

Primero. Nombrar Tenientes de Alcalde a los concejales siguientes:

- Primer Teniente de Alcalde, don José Luis González Sarasua.
- Segundo Teniente de Alcalde, don Ramón Jesús Cuesta García.

Segundo. Por virtud del artículo 23.3 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y 47.1 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, corresponderá a los nombrados sustituir a esta Alcaldía en la totalidad de sus funciones, por el orden de su nombramiento, en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad legalmente previstos, previa expresa delegación.

Tercero. De la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, notificándose además personalmente a los designados, publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de anuncios municipal, sin perjuicio de su efectividad inmediata".

Puente El Arrudo, 17 de junio de 2019.

El alcalde-presidente,

Juan Francisco Linares Buenaga.

2019/5695

CVE-2019-5695

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE HERRERÍAS

**CVE-2019-5696** *Resolución de nombramiento de miembros de la Junta de Gobierno Local y delegación de atribuciones.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 43, 44, 46.1, 52.3 y 53 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se hace público la Resolución de la Alcaldía número 78/2019, de 17 de junio de 2019, de nombramiento de miembros de la Junta de Gobierno Local este Ayuntamiento y delegación de atribuciones:

"Constituida la Corporación Municipal con fecha 15 de junio de 2019, y considerando que este Ayuntamiento tiene acordado la existencia de la Junta de Gobierno Local se hace necesario proceder a la designación de sus miembros, por ello y de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículos 52 y 53 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

### RESUELVO

Primero. La Junta de Gobierno Local, presidida por esta Alcaldía, estará integrada por dos concejales, número de concejales no superior al tercio del número legal de miembros de la Corporación.

Segundo. Nombrar miembros de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento a los dos Tenientes de Alcalde: Don José Luis González Sarasúa y don Ramón Jesús Cuesta García.

Tercero. La Junta de Gobierno Local tendrá asignada las siguientes atribuciones:

- a) La asistencia permanente a la Alcaldía en el ejercicio de sus atribuciones.
- b) La autorización, disposición, reconocimiento y ordenación de aquellos pagos cuya atribución corresponda al Alcalde-Presidente, de acuerdo con los artículos 184 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, y los artículos 52 y siguientes del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, salvo los relativos a nóminas y liquidaciones a la Seguridad Social, liquidaciones a la Agencia Tributaria, correspondencia postal, telegráfica y telefónica, pequeños gastos que se hagan efectivos a través de la Caja del Ayuntamiento, intereses y amortizaciones de deuda.
- c) La contratación respecto de los contratos de obras, de suministro, de servicios, de gestión de servicios públicos, los contratos administrativos especiales, y los contratos privados cuando su importe no supere el 10 por ciento de los recursos ordinarios del presupuesto ni, en cualquier caso, la cuantía de seis millones de euros, incluidos los de carácter plurianual cuando su duración no sea superior a cuatro años, siempre que el importe acumulado de todas sus anualidades no supere ni el porcentaje indicado, referido a los recursos ordinarios del presupuesto del primer ejercicio, ni la cuantía señalada.
- d) La adjudicación de concesiones sobre los bienes municipales y la adquisición de bienes inmuebles y derechos sujetos a la legislación patrimonial cuando su valor no supere el 10 por ciento de los recursos ordinarios del presupuesto ni el importe de tres millones de euros, así como la enajenación del patrimonio, cuando su valor no supere el porcentaje ni la cuantía indicados.

CVE-2019-5696

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Cuarto. La Junta de Gobierno celebrará sesión ordinaria cada quince días, determinándose la hora y el día concreto semanal cuando celebre la sesión constitutiva.

Quinto. De la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, notificándose además personalmente a los designados, publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria y Tablón de anuncios municipal, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la presente resolución.

Sexto. Quedan derogados los decretos y resoluciones anteriores de esta Alcaldía que se opongan al contenido del presente Decreto".

Puente El Arrudo, 17 de junio de 2019.

El alcalde-presidente,  
Juan Francisco Linares Buenaga.

2019/5696



## 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-5669** *Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la oposición libre para cubrir en propiedad plazas de Bombero del Servicio de Extinción de Incendios.*

Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la oposición libre, para cubrir en propiedad plazas de BOMBERO del Servicio de Extinción de Incendios.

#### Aspirantes admitidos

1. ABAJO ODRIUZOLA, CARLOS
2. ABELLÁN GOMEZ, ALEJANDRO FRANCISCO
3. ABRIL MENDEZ, PABLO
4. ACHA PAEZ, RAFAEL
5. AGUDO FUENTES, MANUEL
6. AGUILAR SANCHEZ, JAIME
7. ALARCÓN BUSTOS, ADOLFO
8. ALCAIN LAFITE, ALVARO
9. ALCALÁ BENITO, SANTOS
10. ALONSO ARDURA, CARLOS
11. ALONSO LOPEZ, RAMON
12. ALONSO PERALTA, LUIS ALFONSO
13. ALVAREZ ARIAS, CARLOS
14. ALVAREZ MENENDEZ, GERARDO
15. ALVAREZ PINTADO, JONATHAN
16. ALVAREZ VICENTE, VICTOR
17. ANDEREZ ALVAREZ, GORKA
18. ANDEREZ ALVAREZ, MIKEL
19. ANGHEL, BOGDAN-ADREAS
20. ARAMBARRI GOMEZ, PEDRO
21. ARANCON ANTON, MARCOS
22. ARCE ALONSO, JOSE ASDRUBAL
23. ARCOS FALCES, GORKA DIEGO
24. ARCHILLA PEREZ, DAVID
25. ARIAS LOPEZ, JUAN MANUEL
26. ARMENTEROS RODRIGUEZ, ADRIÁN
27. ARRIBAS TERRÓN, LUIS ALBERTO
28. ARROYO SANCHEZ, CARLOS
29. ASÓN SOLORZANO, FRANCISCO JAVIER
30. AYUSO LANCHARES, MARIO
31. BAHILLO DIAZ, IGOR
32. BALANDIN PÁEZ, ALEJANDRO
33. BALIBREA CEVALLOS, ERNESTO
34. BARÓN ROJAS, DAVID
35. BARRASA CONTRERAS, ALBERTO
36. BARRIGA RETAMERO, ALEJANDRO
37. BARRIO GAMIZO, ADRIÁN

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

38. BASHIR RODRIGUEZ, KHALID EL RAYAH
39. BLANCO GARCIA, SERGIO
40. BLANCO GONZALEZ, ADRIÁN
41. BLANCO LOPEZ, VICTOR
42. BLAS ESCUDERO, JAIME DE
43. BLAZQUEZ LOPEZ, DANIEL
44. BLAZQUEZ RUIZ, JULIO
45. BOLADO CASTANEDO, HÉCTOR
46. BONDIA LOPEZ, JOSE
47. BOO VALLEJO, ADRIÁN
48. BORREGA CONDE, PAULO
49. BUCHWALD, NOAH AMON
50. CADENAS ATIENZA, MIGUEL ANGEL
51. CALDERÓN QUINTANA, CÉSAR
52. CAMPO BILBAO, ADRIÁN
53. CAMPO CASADO, RUBÉN DEL
54. CAMPOS PEREZ, IGNACIO
55. CAPA DEL PIÑAL, JUAN
56. CARBONELL GIL, JUAN BLAS
57. CARPINTERO PEREZ, RODRIGO
58. CARRASCO BUENO, CRISTIAN
59. CARRERA DE VEGA, ANTONIO LUIS
60. CARROMERO HERNÁNDEZ, GUILLERMO
61. CASTANEDO GUTIERREZ, VICTOR JESÚS
62. CASTELLANOS JURADO, JAVIER MIGUEL
63. CASTILLO BARREDA, BORJA
64. CASTRO LARRONDO, ALVARO
65. CEBALLOS GONZALEZ, RICARDO
66. CEBALLOS TEZANOS, DIEGO
67. CENJOR MANZANO, JOSE IGNACIO
68. COBO DASGOAS, RAUL
69. COBO FERNANDEZ, EMILIO JOSÉ
70. COBO PORTILLA, DIEGO
71. CODONAL MONDEJAR, CARLOS MIGUEL
72. COLOMINA CALVO, ALEJANDRO
73. CONDE HERRERO, GUSTAVO
74. CONTRERAS DEL POZO, CÉSAR
75. CONTRERAS DIEGO, SERGIO
76. CONTRERAS SANCHEZ, DIEGO
77. CORDERO RODRIGUEZ, ANGEL
78. CORRAL GUTIERREZ, ALVARO
79. CORROCHANO LOPEZ, SERGIO
80. CORTIGUERA MARTÍ, GILBERTO PEDRO
81. COS PEREZ, ADRIÁN DE
82. COSIO MARCOS, MIGUEL
83. CREGO RODERO, VICTOR
84. CRESPO DIEZ, JUAN
85. CRUZ MATEO, OSCAR
86. CRUZ PEREZ, ABEL
87. CUESTA IGLESIAS, SERGIO
88. CHILLARON OLIVA, ALEJANDRO CARLOS
89. DELGADO GUTIERREZ, RUBÉN
90. DIAZ CALVO, MARIO
91. DIAZ IGLESIAS, OSCAR
92. DIAZ-PALACIOS RAMOS, MARCOS
93. DIEGO DIAZ, ALEJANDRO
94. DOLADER CORTES, JOSE ANTONIO
95. DORADO GARCIA, ALFREDO FÉLIX
96. DURAN PASCUAL, LUIS JAVIER
97. EL GARNAOUI EL GARNAOUI, YOUSSEF

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

98. ELORRIAGA VAQUERO, MIKEL
99. ELORRIAGA VAQUERO, MIREN ITXASO
100. ENCINAS MARTINEZ, JAVIER
101. ESCANCIANO FERNANDEZ, GUILLERMO
102. ESCUDERO ALZAGA, ALVARO
103. ESCUDERO CAMPAÑA, MIGUEL
104. ESCUDERO GIL, DIEGO
105. ESCUDERO MARTIN, ALEJANDRO
106. FERNANDEZ CARRIZO, NICOLÁS
107. FERNANDEZ CASUSO, DANIEL
108. FERNANDEZ CRUZ, RAÚL
109. FERNANDEZ FERNANDEZ, CÉSAR
110. FERNANDEZ GORRIONERO, DANIEL
111. FERNANDEZ MARTINEZ, LARO
112. FERNANDEZ MIGUEL, DANIEL
113. FERNANDEZ MIGUEL, LUIS ANGEL
114. FERNANDEZ RODRIGUEZ, ALBERTO
115. FERNANDEZ SAN EMETERIO, JAVIER
116. FERNANDEZ SANCHEZ, EDUARDO
117. FERNANDEZ GARCIA, BEATRIZ
118. FERRER SUBIRA, JOSE
119. FIGUEIRIDO PEIXOTO, RUBÉN
120. FLORES PALACIOS, DANIEL
121. FROJAN CORRAL, ALVARO
122. FRUTOS SANCHEZ, JAIME DE
123. GAIPO LAMADRID, FEDERICO
124. GALINDO MUÑOZ, DIEGO
125. GARCIA COBO, SERGIO
126. GARCIA CORTIJO, ALVARO
127. GARCIA DUEÑAS, JORGE
128. GARCIA DURAN, JUAN MANUEL
129. GARCIA FRANCOS, CRISTIAN
130. GARCIA GALLARDO, ALEJANDRO
131. GARCIA GARCIA-MATRES, JAIME
132. GARCIA MURIEL, JORGE
133. GARCIA PALAZUELOS, ADRIÁN
134. GARCIA PEDRAZA, GUILLERMO
135. GARCIA PRIETO, JORGE
136. GARCIA RIEGAS, CRISTÓBAL
137. GARCIA SALGADO, DAMIAN JESÚS
138. GARCIA SANCHEZ, DAVID
139. GARCIA SARMIENTO, OSCAR
140. GARCIA TÉLLEZ, JUAN JOSE
141. GARCIA VEGA, GUILLERMO
142. GARCIA VELA, JOSE
143. GARCIA VILLAMIL, CARLA
144. GARRIDO GONZALEZ, HÉCTOR
145. GEORGIEV STEFANOV, SVILEN
146. GIMENO MOÑUX, DIEGO
147. GOMEZ CALVO, SAMUEL
148. GOMEZ FERNANDEZ, JOSE JAVIER
149. GOMEZ IBARS, OSCAR
150. GOMEZ MEDIAVILLA, JORGE
151. GOMEZ MONTERO, JESUS
152. GOMEZ POLANCO, ALVARO
153. GOMEZ-INGUANZO ARENAS, ALFREDO
154. GONZALEZ ARCONADA, ALEJANDRO
155. GONZALEZ BLANCO, MIGUEL ANGEL
156. GONZALEZ CORPORALES, ENRIQUE
157. GONZALEZ FRANCÉS, JORGE

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

158. GONZALEZ GONZALEZ, DIEGO
159. GONZALEZ LOPEZ, LAURA
160. GONZALEZ MONTALVO, DANIEL
161. GONZALEZ MOYA, ALBERTO
162. GONZALEZ RUIZ, RODRIGO
163. GONZALEZ SANZ, AXEL
164. GONZALEZ VALLADARES, JAIRO
165. GONZALEZ VEGA, CARLOS
166. GUERRERO GARCÉS, ANDRÉS
167. GURIDI SANZ, ALVARO
168. GUTIERREZ CUEVAS, JAVIER
169. GUTIERREZ GOMEZ, EMILIO JOSE
170. GUTIERREZ HAMED, ALEJANDRO
171. GUTIERREZ MARTIN, IVÁN
172. GUTIERREZ RUBIO, CARLOS
173. GUTIERREZ WELSH, MIGUEL
174. HENAO SOTO, VICTOR EDUARDO
175. HERNÁNDEZ GOMEZ, ALEJANDRO LARO
176. HERNÁNDEZ MIRÓ, BORJA
177. HERNÁNDEZ RODRIGUEZ, HÉCTOR
178. HERNÁNDEZ SAINZ-EZQUERRA, JAVIER
179. HERRERA FERNANDEZ, MARCOS
180. HERRERO DIEGO, MANUEL
181. HERRERO FERNANDEZ, JOSE ANTONIO
182. HERRERO HOYA, LUIS
183. HERRERO LLORENTE, RUBÉN
184. HEVIA CASTIELLO, CARLOS
185. HIGUERA RODRIGUEZ, CÉSAR
186. HIGUERO LUACES, JORGE
187. HOYAL FERNANDEZ, ALVARO
188. HOYO ORTEGA, ADÁN DEL
189. IBAÑEZ OVIEDO, ALEJANDRO
190. IGLESIAS OLIVA, ALVARO
191. IGLESIAS SANCHEZ, GUILLERMO
192. INFANTE BUESO, DAVID
193. JIMÉNEZ BUENO, JOSUÉ
194. JUÁREZ SUAREZ, MOISÉS
195. JULIÁN BECERRO, JOSE
196. KIFU, JEAN PIERRE
197. KIRILOV NICOLOV, NIKOLAY
198. LABARGA CHÁVARRI, ADRIÁN
199. LAVIN CRESPO, DAVID
200. LÁZARO SANZ, JESUS
201. LECHUGA DE BOER, MIRIAM
202. LERMA MARTINEZ, DAVID
203. LIÉBANAS SUAREZ, SERGIO
204. LISART AVIÑO, CARLOS
205. LOBOS COLLAO, MAXIMILIANO JOSÉ
206. LOPEZ CABRERO, SERGIO
207. LOPEZ CAMPOS, MANUEL ADRIÁN
208. LOPEZ ESCOLAR, JESUS MANUEL
209. LOPEZ ESCUDERO, MARCOS
210. LOPEZ FERNANDEZ, ADRIÁN
211. LOPEZ PÉREZ, HÉCTOR
212. LOPEZ VERDE, HÉCTOR
213. LORENZO VEGA, PEDRO
214. LUCAS DIAZ, EDUARDO
215. LUCERO ALVAREZ, FRANCISCO JOSE
216. LUCIO AGUILAR, CARLOS
217. LLANOS IÑIGUEZ, RAÚL

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

218. LLATA AGÜERO, FERNANDO
219. MADROÑO JIMÉNEZ, PABLO
220. MALANDA CALLEJO, ANTONIO
221. MANCHO FONDEVILA, CARLOS
222. MAÑUECO TRUCHUELO, FRANCISCO JAVIER
223. MARTIN FERNANDEZ, JOSÉ FERMÍN
224. MARTIN GARCIA, JORGE JESUS
225. MARTIN GONZALEZ, FELIPE
226. MARTIN HERNÁNDEZ, ALEJANDRO
227. MARTIN MAESO, JORGE
228. MARTIN MARLASCA, FERNANDO
229. MARTIN PEÑA, DANIEL
230. MARTINEZ BRAVO, MIGUEL
231. MARTINEZ GARCIA, BRUNO
232. MARTINEZ PEREZ, EDUARDO
233. MARTINEZ RODRIGUEZ, ROBERTO
234. MARTINEZ RODRIGUEZ, RUBÉN
235. MARTINEZ SANTIAGO, JAVIER
236. MARTINEZ VINATEA, JACOB MANUEL
237. MATA MARTINEZ, ENEKO
238. MATA MARTINEZ, ENEKO
239. MEDIAVILLA MERINO, FRANCISCO JAVIER
240. MELLADO MASCARAQUE, MIGUEL ANGEL
241. MEMBRILLA ODRISOLO, HÉCTOR
242. MENDEZ GARCIA, DIEGO
243. MERCADO RIOS, EDGARDO RUBÉN
244. MEREDIZ ROMO, MARIA
245. MERINO MONCAYO, JUAN JOSE
246. MIGUEL MARTIN, MARIO
247. MILO NUÑEZ, ALBERTO
248. MOLINA RUIZ, BRYAN STEVEN
249. MONSALVO DAS NEVES, DAVID
250. MONTALBAN MACHIO, PABLO
251. MONTERO VEGA, ALVARO
252. MONTOYA CABALLERO-DIAZ, DANTE AUGUSTO
253. MORANTE BOLADO, HUGO
254. MOREJUDO AYALA, DAVID
255. MORENO MONTERO, JAVIER
256. MORO LOPEZ, VICTOR
257. MUÑOZ VICENTE, JOSE MARÍA
258. MURIENTE GARCIA, PABLO
259. MURUA FORONDA, ASIER
260. NACARINO-BRAVO JIMÉNEZ, MARIO GERMÁN
261. NAVA BECEIRO, JOSE ALBERTO
262. NIETO PAREJA, DAVID
263. NORIEGA FERNANDEZ, HÉCTOR
264. NORIEGA FUENTES, RAFAEL
265. NUÑEZ CALVO, GONZALO
266. OJEDA CALDEVILLA, FERNANDO
267. OJEDA GOMEZ, JORDI
268. OLAVARRI SUAREZ, ABRAHAM
269. ORTEGA MINTEGUI, JON ORTEGA
270. ORTEGA VILLAFañEZ, ALEJANDRO
271. ORTUÑO GIL, ALFONSO
272. PABLO MARTÍN, ALVARO JESUS DE
273. PALACIOS PEREZ, JOSEBA
274. PALOMERA PEREZ, PEDRO JESUS
275. PALOMO SANCHEZ, BLANCA ISABEL
276. PARDO PACHECO, PABLO
277. PASCUAL GONZALEZ, FRANCISCO

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

- 278. PASTOR DE ELIZALDE, GONZALO
- 279. PASTOR MEJÍAS, EDUARDO
- 280. PATIÑO PUENTE, ANTONIO
- 281. PEEV, MARTIN IVALINOV
- 282. PELÁEZ DE LA FUENTE, IVÁN
- 283. PEÑA BASELGA, ANGEL
- 284. PEÑALVER LEANDRO, OSCAR
- 285. PEREDA BENGOA, CARLOS
- 286. PEREDA VEGAR, ANDRÉS
- 287. PEREIRO COLLAZO, FÉLIX
- 288. PEREZ ANGULO, RODRIGO
- 289. PEREZ GARCIA, ALBA
- 290. PEREZ GOMEZ, SANTIAGO
- 291. PEREZ LOPEZ, RODRIGO
- 292. PEREZ MALDONADO, CARLOS JESUS
- 293. PEREZ SANCHEZ, ROBERTO
- 294. PERIAÑEZ CARRASCO, CARLOS
- 295. PICO MARCO, ALVARO
- 296. PINO GOMEZ, ADRIÁN
- 297. PISONERO FERRERO, ALBERTO
- 298. PREGO DE OLIVER GONZALEZ-CRIADO, FRANCISCO
- 299. PRENDES RODRIGUEZ, MIGUEL
- 300. PRIEDE MARTINO, CARLOS
- 301. PRIETO CORTES, YERAY
- 302. PRIETO GARCIA, OSCAR
- 303. PRIETO RIVAS, JAVIER
- 304. PRIETO RUIZ, FERNANDO
- 305. PUENTE LOPEZ, ALBERTO
- 306. PUENTE MARAÑÓN, OSCAR
- 307. QUINTANA PAZ, BORJA
- 308. QUINTANA SOLAR, ANA ISABEL
- 309. RAMOS GOMEZ, ENRIQUE ISABEL
- 310. REBOLLO BERNAL, PABLO IGLESIAS
- 311. REQUENA ALMANSA, FRANCISCO JAVIER
- 312. REVUELTA PRIETO, MARIO
- 313. RICO TORRES, ANTONIO
- 314. RODRIGUEZ BLANCO, IVÁN
- 315. RODRIGUEZ CALLEJA, JULIO ALBERTO
- 316. RODRIGUEZ CARRILES, JOSE IGNACIO
- 317. RODRIGUEZ LLANO, MARIO
- 318. RODRIGUEZ MORENO, EDUARDO
- 319. RODRIGUEZ PARRA, AARÓN
- 320. ROMÁN LILLO, DAVID
- 321. ROMERO CASTAÑO, PABLO
- 322. ROPERO QUIÑONES, JOSE MARIA
- 323. RUFINO AÑORBE, PEDRO DE
- 324. RUIGOMEZ MARTINEZ, ALVARO
- 325. RUIZ ALONSO, JOSE ANTONIO
- 326. RUIZ CAGIGAS, ALBERTO
- 327. RUIZ CRESPO, RUBÉN
- 328. RUIZ LASO, HÉCTOR
- 329. RUIZ LOPEZ, ROBERTO JESUS
- 330. RUIZ PIEDRA, ASIER
- 331. RUIZ SAN JOSE, ALBERTO
- 332. SACO BOCETA, RAFAEL
- 333. SAINZ DE LA MAZA LOPEZ, EFRÉN
- 334. SAINZ LASTRA, ALBERTO
- 335. SAIZ GONZALEZ, ALVARO
- 336. SAIZ MARTIN, MARCOS
- 337. SAIZ PEREZ, SERGIO

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

- 338. SALAS CANAL, JAVIER
- 339. SALESA BORDANABA, OSCAR
- 340. SALVADOR RODRIGUEZ, CARLOS
- 341. SAN MILLÁN ARCONADA, NICOLÁS
- 342. SAN VICENTE BLANCO, ALEJANDRO
- 343. SANCHEZ BENITO, ANDONI
- 344. SANCHEZ DIEGO, DANIEL
- 345. SANCHEZ DIEGO, FRANCISCO EUGENIO
- 346. SANCHEZ FERNANDEZ, CARLOS
- 347. SANCHEZ LOZANO, ALBERTO
- 348. SANCHEZ RUBIO, NICOLÁS
- 349. SANTAMARIA PORTILLA, CRISTIAN
- 350. SANTIAGO MORALES, MANUEL
- 351. SANTOS NIETO, VICTOR
- 352. SANTOVEÑA CELORIO, JUAN CARLOS
- 353. SANZ SUAREZ DE PUGA, ENRIQUE
- 354. SARABIA MOVELLÁN, ASER
- 355. SARIO GARCIA, BORJA
- 356. SASTRE GARCIA, RUBÉN
- 357. SERRANO MARTIN, AITOR
- 358. SOBRINO MARTINEZ, JOAQUIN
- 359. SOLANA FRAILE, GONZALO
- 360. SOLARES CUESTA, JAVIER
- 361. SORIA VELASCO, RUBÉN
- 362. SORIANO BEDMAR, ISMAEL
- 363. STOICA, REMUS-CATALIN
- 364. SUAREZ MENENDEZ, PELAYO
- 365. SULEJA IBAÑEZ, DAVID
- 366. TABANERA BRAVO, ADRIÁN
- 367. TAJADURA JUEZ, TOMAS
- 368. TALAVERA MATEY, JOSE MANUEL
- 369. TAMARGO LINARES, JOSE ANTONIO
- 370. TAZON ACEBAL, PABLO
- 371. THUMSER PACHECO, ROBERTO ALEJANDRO
- 372. TRUJILLO RAMOS, URIEL DAVID
- 373. UGARTE HERNÁNDEZ DE LA TORRE, PABLO
- 374. VALCARCEL BENITO, PABLO
- 375. VALENTINOV TODOROV, YANIS
- 376. VALLE ALVAREZ, DANIEL
- 377. VARELA GURRIA, JESUS
- 378. VARELA MANRIQUE, ALVARO
- 379. VEGA FERRADAL, GERMÁN
- 380. VEGA RODRIGUEZ, DANIEL
- 381. VENA DIAZ, ALVARO
- 382. VENTURA ARMAS, ESSAÚ
- 383. VERDAYES TRESPALACIOS, AITOR
- 384. VICENTE CASANOVA, LUIS
- 385. VIGO GARCIA, MANUEL
- 386. VILLAMEDIANA RUIZ, ROBERTO CARLOS
- 387. VILLÁN DELGADO, ISABEL
- 388. VILLANUEVA ALCÁNTARA, ALEXANDER
- 389. VILLARROEL VEINTIMILLA, JEAN PIERRE
- 390. VILLEGAS FERNANDEZ, DAVID
- 391. VIRTO POLANCO, DAVID
- 392. VIRUEGA VAQUERO, FRANCISCO JAVIER
- 393. VITORES ESQUERDO, JAVIER
- 394. YUSTOS DEL POZO, MANUEL ALEJANDRO
- 395. ZABALO ABALOS, MIGUEL
- 396. ZUAZO FERNANDEZ, JAVIER
- 397. ZUAZU SANCHEZ, JAVIER

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

<u>Aspirantes excluidos</u>	<u>Causa</u>
Andrade Castellano, Javier	No cumple requisitos desempleo
Callaba Rey, Miguel	No abonar tasas de examen
Drake Feito, Rodrigo	id.
Duro Cañas, Jesús	id.
Fernández González, Carlos	No cumple requisitos desempleo
Fernández Pérez, Pablo	id.
González Rodríguez, Francisco	No abonar tasas de examen
Toboso Davia, Andrés	id.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la esta publicación en el BOC, para subsanar, cuando ello sea posible, los errores o defectos que hayan motivado su falta de admisión.

La publicación de esta resolución será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Santander, 14 de junio de 2019.

El concejal delegado,  
Pedro Nalda Condado.

2019/5669



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

#### MANCOMUNIDAD DE LOS VALLES PASIEGOS

**CVE-2019-5668** *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formada por la Intervención y rendida por el presidente de la Corporación la cuenta general del presupuesto de esta Mancomunidad del ejercicio de 2018, una vez dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 212.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, podrán los interesados presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Villacarriedo, 13 de junio de 2019.

El presidente,

Juan Carlos García Diego.

2019/5668

CVE-2019-5668

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE BÁRCENA DE CUDÓN

**CVE-2019-5622** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

Transcurrido el plazo reglamentario de información pública del presupuesto general correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), sin que se hubiese presentado reclamación alguna, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de fecha 2 de mayo de 2019, por el que se aprobaba inicialmente dicho presupuesto.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 169.3 del TRLRHL y en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril, se inserta en el Boletín Oficial de Cantabria el presupuesto general, resumido por capítulos:

### ESTADO DE INGRESOS:

1 IMPUESTOS DIRECTOS	
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	
3 TASAS Y OTROS INGRESOS	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.700
5 INGRESOS PATRIMONIALES	
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>5.700</b>

### ESTADO DE GASTOS:

1 GASTOS DE PERSONAL	
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	5.630
3 GASTOS FINANCIEROS	70
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	
6 INVERSIONES REALES	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
9 PASIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>5.700</b>

Miengo, 10 de junio de 2019.

La presidenta,  
Lara Bárcena Marcos.

2019/5622

CVE-2019-5622

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE CUCHÍA

**CVE-2019-5623** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

Transcurrido el plazo reglamentario de información pública del presupuesto general correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), sin que se hubiese presentado reclamación alguna, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de fecha 2 de mayo de 2019, por el que se aprobaba inicialmente dicho presupuesto.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 169.3 del TRLRHL y en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se inserta en el Boletín Oficial de Cantabria el presupuesto general, resumido por capítulos:

### ESTADO DE INGRESOS:

1 IMPUESTOS DIRECTOS	
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	
3 TASAS Y OTROS INGRESOS	6.000
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.500
5 INGRESOS PATRIMONIALES	40.500
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>53.000</b>

### ESTADO DE GASTOS:

1 GASTOS DE PERSONAL	
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	27.450
3 GASTOS FINANCIEROS	150
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	400
6 INVERSIONES REALES	25.000
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
9 PASIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>53.000</b>

Miengo, 10 de junio de 2019.

La presidenta,  
Ana Tresgallo Aldazábal.

2019/5623

CVE-2019-5623

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE CUDÓN

**CVE-2019-5626** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

Transcurrido el plazo reglamentario de información pública del presupuesto general correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), sin que se hubiese presentado reclamación alguna, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de fecha 2 de mayo de 2019, por el que se aprobaba inicialmente dicho presupuesto.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 169.3 del TRLRHL y en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril, se inserta en el Boletín Oficial de Cantabria el presupuesto general, resumido por capítulos:

### ESTADO DE INGRESOS:

1 IMPUESTOS DIRECTOS	
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	
3 TASAS Y OTROS INGRESOS	1.500
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.400
5 INGRESOS PATRIMONIALES	
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>6.900</b>

### ESTADO DE GASTOS:

1 GASTOS DE PERSONAL	
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	6.850
3 GASTOS FINANCIEROS	50
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	
6 INVERSIONES REALES	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
9 PASIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>6.900</b>

Miengo, 10 de junio de 2019.

El presidente,

Avelino Sánchez Coz.

2019/5626

CVE-2019-5626

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE GORNAZO

**CVE-2019-5625** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

Transcurrido el plazo reglamentario de información pública del presupuesto general correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), sin que se hubiese presentado reclamación alguna, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de fecha 2 de mayo de 2019, por el que se aprobaba inicialmente dicho presupuesto.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 169.3 del TRLRHL, y en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se inserta en el Boletín Oficial de Cantabria el presupuesto general, resumido por capítulos:

### ESTADO DE INGRESOS:

1 IMPUESTOS DIRECTOS	
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	
3 TASAS Y OTROS INGRESOS	1.000
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.400
5 INGRESOS PATRIMONIALES	
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>6.400</b>

### ESTADO DE GASTOS:

1 GASTOS DE PERSONAL	
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	6.300
3 GASTOS FINANCIEROS	100
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	
6 INVERSIONES REALES	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
9 PASIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>6.400</b>

Miengo, 10 de junio de 2019.

El presidente,  
Jesús Jara Torre.

2019/5625

CVE-2019-5625

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE MIENGO

**CVE-2019-5624** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

Transcurrido el plazo reglamentario de información pública del presupuesto general correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), sin que se hubiese presentado reclamación alguna, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de fecha 6 de mayo de 2019, por el que se aprobaba inicialmente dicho presupuesto.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 169.3 del TRLRHL y en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se inserta en el Boletín Oficial de Cantabria el presupuesto general, resumido por capítulos:

### ESTADO DE INGRESOS:

1 IMPUESTOS DIRECTOS	
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	
3 TASAS Y OTROS INGRESOS	100
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.400
5 INGRESOS PATRIMONIALES	
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>5.500</b>

### ESTADO DE GASTOS:

1 GASTOS DE PERSONAL	
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	5.420
3 GASTOS FINANCIEROS	80
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	
6 INVERSIONES REALES	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
9 PASIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>5.500</b>

Miengo, 10 de junio de 2019.

El presidente,

José Antonio Pérez Alonso.

2019/5624

CVE-2019-5624

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE MOGRO

**CVE-2019-5627** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2019.*

Transcurrido el plazo reglamentario de información pública del presupuesto general correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), sin que se hubiese presentado reclamación alguna, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de fecha 2 de mayo de 2019, por el que se aprobaba inicialmente dicho presupuesto.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 169.3 del TRLRHL, y en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se inserta en el Boletín Oficial de Cantabria el presupuesto general, resumido por capítulos:

### ESTADO DE INGRESOS:

1 IMPUESTOS DIRECTOS	
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	
3 TASAS Y OTROS INGRESOS	600
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.400
5 INGRESOS PATRIMONIALES	
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>6.000</b>

### ESTADO DE GASTOS:

1 GASTOS DE PERSONAL	
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	5.920
3 GASTOS FINANCIEROS	80
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	
6 INVERSIONES REALES	
8 ACTIVOS FINANCIEROS	
9 PASIVOS FINANCIEROS	
<b>TOTAL</b>	<b>6.000</b>

Miengo, 10 de junio de 2019.

El presidente,

Marino García Herrera.

2019/5627

CVE-2019-5627

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE SAN VICENTE DE TORANZO

**CVE-2019-5706** *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2018.*

En la Junta, en sesión celebrada el día 26 de abril de 2019, se ha aprobado inicialmente el expediente 1/2018 de modificación presupuestaria de la Junta Vecinal de San Vicente de Toranzo 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.

San Vicente de Toranzo, 26 de abril de 2019.

El presidente,

Eugenio Fernández González.

2019/5706

CVE-2019-5706



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE SAN VICENTE DE TORANZO

**CVE-2019-5708** *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos por transferencia entre aplicaciones de gasto número 3/2018.*

En la Junta, en sesión celebrada el día 26 de abril de 2019, se ha aprobado inicialmente el expediente 3/2018 de modificación presupuestaria de la Junta Vecinal de San Vicente de Toranzo para el ejercicio 2018.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 179.2 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.

San Vicente de Toranzo, 26 de abril de 2019.

El presidente,

Eugenio Fernández González.

2019/5708

CVE-2019-5708

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE SOLARES

**CVE-2019-5689** *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

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 14 de septiembre de 2018, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017 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.

Solares, 17 de junio de 2019.

La presidenta,

María Ángeles Pérez Cobo.

[2019/5689](#)

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUNTA VECINAL DE SOLARES

**CVE-2019-5694** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2018.*

La Junta Vecinal de Solares, reunida en sesión celebrada el día 22 de marzo de 2019, aprobó inicialmente el presupuesto para el año 2018 junto con las bases de ejecución, quedando expuesto al público dicho expediente por el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, a efectos de que los interesados legítimos puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones ante la Junta, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 169 y 170 del RD Leg. 2/2004. De no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado.

Solares, 22 de marzo de 2019.

La presidenta,

María Ángeles Pérez Cobo.

[2019/5694](#)

CVE-2019-5694

## 4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-5709** *Anuncio de subasta de bienes y derechos. Expediente 2007EXP03001326 (antes 21212/2007).*

Don Manuel Fuente Arroyo, recaudador general y agente ejecutivo del Excmo. Ayuntamiento de Santander.

Hace saber: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio; se dispone, según Acuerdo de la Mesa de Subasta sobre las condiciones económicas, de fecha veinte de marzo de dos mil diecinueve; la venta o enajenación mediante subasta pública de los bienes y derechos que al final se detallan, embargados por Diligencia(s) de fecha(s) 08 de junio de 2016; Anotación(es) letra "A" (08/09/2016), en cumplimiento del Acuerdo de Enajenación adoptado por la Tesorería municipal el día veintiuno de marzo del presente, que obra en el expediente ejecutivo de apremio incoado con el número 2007EXP03001326 (anteriormente 21212/2007), cuyo acto de celebración está previsto a través del procedimiento, lugar y plazos señalados.

En cumplimiento de citado artículo y normativa, será publicado anuncio de forma inmediata en el Boletín Oficial del Estado, convocando a los licitadores interesados cuyas condiciones generales para su celebración se corresponden con:

Lugar de celebración: Portal de Subastas de la Agencia Estatal del «Boletín Oficial del Estado» <https://subastas.boe.es>; pudiendo acceder igualmente a través de la Sede Electrónica de la Hacienda local, <https://sede.santander.es/publicaciones/subastas-embargos>.

Periodo de celebración: La subasta o enajenación se abrirá transcurridas al menos veinticuatro horas desde la publicación de su anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Una vez abierta la subasta, se podrán realizar pujas electrónicas durante el plazo de veinte días naturales desde su apertura. Las pujas se enviarán electrónicamente a través de sistemas seguros de comunicaciones al Portal de Subastas de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, que devolverá un acuse técnico garantizado con sello electrónico del momento exacto de recepción de la puja y de su cuantía. En ese instante se publicará electrónicamente la puja y el postor que viera superada su puja será advertido de esta circunstancia por el sistema.

Serán admisibles pujas por importe superior, igual o inferior, a la más alta ya realizada, que podrán ser de conformidad con lo dispuesto en el art. 103 bis del Reglamento de Recaudación precitado, reservadas para el supuesto de que el licitador que haya realizado la puja más alta no ingrese finalmente el precio del remate acordado. En el caso de que existan pujas del mismo importe, será preferida la anterior que hubiere en el tiempo.

La subasta no se cerrará hasta que haya transcurrido una hora desde la realización de la última puja, aunque ello conlleve la ampliación del plazo inicialmente fijado, con un límite máximo de ampliación de veinticuatro horas.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Licitadores: Con excepción del personal adscrito al órgano de Recaudación competente, de los tasadores, de los depositarios de los bienes y de los funcionarios directamente implicados en el procedimiento de apremio; podrán tomar parte en la subasta, por sí o por medio de representante debidamente acreditado, cualquier persona que posea capacidad de obrar con arreglo a derecho y que no tenga para ello impedimento o restricción legal, siempre que se identifique adecuadamente.

Una vez abierta la subasta en el Portal de Subastas de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, solamente se podrán realizar pujas electrónicas.

Los interesados que quieran participar en la subasta, deberán estar previamente dados de alta como usuarios del sistema y accederán al mismo por alguno de los medios electrónicos de acreditación de la identidad admitidos por el Boletín Oficial del Estado, de manera que quede garantizado en todo momento la plena identificación de los licitadores partícipes.

Depósito obligatorio: Todo licitador, para ser admitido como tal, constituirá un depósito del 5% del Tipo de subasta de los bienes o derechos por los que desee pujar.

Al realizar la puja, el licitador deberá declarar, si desea que su depósito quede reservado para el caso de que el mejor postor de la subasta no cumpliera la obligación de ingresar el resto del precio de adjudicación en el plazo concedido al efecto. En este caso, el bien o derecho podrá adjudicarse en favor de los que le sigan por el orden de sus respectivas posturas y, si fueran iguales, por el orden cronológico que hubieran sido realizadas.

El depósito, se constituirá igualmente a través del Portal de Subastas de la Agencia Estatal del «Boletín Oficial del Estado» mediante retención de saldo de cuenta corriente, por lo que la cuenta bancaria utilizada deberá ser de una de las entidades colaboradoras de la AEAT.

En caso de no resultar adjudicatarios, los depósitos serán devueltos a través del Portal de Subastas, salvo que el licitador hubiera efectuado reserva de puja, en cuyo caso se mantendrá la retención hasta que la Autoridad Gestora-Administración local- comunique al portal de subastas la finalización de la subasta.

Desarrollo de la Subasta: En cualquier momento anterior a la emisión de la Certificación del Acta de adjudicación de bienes, o en su caso, del otorgamiento de Escritura pública de venta, podrá el deudor liberar sus bienes pagando íntegramente la cuantía establecida en el art. 169.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria; lo que determinará la cancelación de la subasta.

La Mesa de Subasta, se reserva el derecho a modificar o cancelar la subasta, o un lote, si la subasta contiene lotes de adjudicación separada, en cualquier momento, mientras la subasta no esté concluida.

Finalizada la fase de presentación de ofertas, la Mesa se reunirá en el plazo máximo de quince días naturales y se procederá a la adjudicación de los bienes o lotes conforme a las siguientes reglas:

1.- En caso de que la mejor oferta presentada fuera igual o superior al 50% del Tipo de subasta del bien, la Mesa adjudicará el bien o lote al licitador que hubiera presentado dicha postura.

CVE-2019-5709

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

2.- Cuando la mejor de las ofertas presentadas fuera inferior al 50% del Tipo de subasta del bien, la Mesa atendiendo al interés público, decidirá si la oferta es suficiente, acordando la adjudicación del bien o lote, o en su caso, declarando desierta la misma.

3.- Si para un mismo deudor, se hubiera acordado la subasta de varios bienes simultáneamente y, finalizado el plazo de realización de pujas electrónicas, en virtud de las cuantías ofrecidas no fuera necesaria la adjudicación de todos los bienes para cubrir la deuda reclamada en su totalidad, el orden de adjudicación a seguir por la Mesa, se determinará de conformidad con las reglas contenidas en el art. 99 del Reglamento de Recaudación precitado, es decir, por el orden establecido para el embargo en el art. 169.2, segundo párrafo, de la meritada Ley General Tributaria.

4.- Adoptado el Acuerdo correspondiente por la Mesa de Subasta, se entenderá finalizada ésta y se procederá a levantar Acta por el Secretario de la misma.

5.- Designado adjudicatario conforme a los apartados anteriores y cuando, según la legislación aplicable, existan interesados que sean titulares de derechos de tanteo u otros de adquisición preferente que obligue a poner en conocimiento previo las condiciones de la adjudicación; se comunicará ésta a dichos interesados. La adjudicación acordada por la Mesa quedará mientras tanto en suspenso durante el plazo en el que según la legislación aplicable, los interesados puedan ejercer su derecho de adquisición.

6.- La adjudicación será notificada al adjudicatario, instándole para que efectúe el pago de la diferencia entre el precio total de la adjudicación y el importe del depósito constituido dentro de los quince días hábiles -excluidos del cómputo sábados, domingos y festivos- siguientes a la fecha de su notificación, con la advertencia de que, si no lo completara en dicho plazo perdería el importe del depósito constituido, que sería aplicado a la cancelación de las deudas objeto del procedimiento. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades en que pueda incurrir el adjudicatario por los perjuicios que origine a la Administración la falta de pago del precio del remate acordado, a cuyo resarcimiento quedará obligado en todo caso.

7.- Asimismo y de existir otras posturas distintas con reserva de depósito, la Mesa podrá acordar la adjudicación al licitador que hubiera realizado la oferta más elevada de aquellas cuyo depósito hubiese sido reservado, de acuerdo con las reglas de adjudicación precitadas.

8.- Los adjudicatarios que hubiesen ejercitado la opción prevista en el apartado 3 del art. 103 del Reglamento de Recaudación, es decir, que participen en la subasta en virtud de la colaboración social a que se refiere el art. 100.5 del Reglamento Recaudador, deberán, en el plazo de quince días hábiles -excluidos del cómputo sábados, domingos y festivos- contados a partir del día siguiente al que se les haya comunicado o notificado la adjudicación, comunicar la identidad del cesionario a cuyo nombre se otorgará el documento público de venta, con la advertencia de que dicha comunicación no alterará el plazo de pago previsto. En ningún otro supuesto que no sea el citado, cabrá la admisión de cesionarios; o lo que es lo mismo, no podrá hacerse con carácter generalizado el remate en calidad de ceder a terceros la adjudicación.

9.- Ingresado el remate acordado, se entregará a los adjudicatarios, con la excepción en que se haya adoptado por el otorgamiento de Escritura pública de venta previsto en el art. 111.1 del Reglamento Recaudador, Certificación del Acta de adjudicación de bienes o derechos, en el que habrá de constar; además de la transcripción del propio Acta en lo que se refiere al bien adjudicado y a su adjudicatario, la acreditación de haberse efectuado el pago del remate y de haberse emitido en conformidad informe por parte del órgano con funciones de asesoramiento jurídico sobre la observancia de las formalidades en el procedimiento de apremio

CVE-2019-5709

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

habidas, cuando haya sido solicitado por el órgano de Recaudación y, en todo caso, cuando la adjudicación recaiga sobre bienes o derechos inscribibles en el Registro de la Propiedad.

Siendo la citada Certificación el documento público de venta a todos los efectos y en la que se hará constar, que queda extinguida la anotación preventiva hecha en el Registro público correspondiente a nombre de la Hacienda local. Asimismo, tal y como se establece en el art. 111.3 del Reglamento de Recaudación, se expedirá Mandamiento de cancelación de las cargas posteriores al actor si existieran.

Subasta desierta: En el caso de que la subasta quedara desierta, la Mesa de subasta se reserva el derecho de adjudicar el bien a favor del Ayuntamiento de Santander, en pago de los débitos o deudas no cubiertas, conforme a lo dispuesto en el art. 109 del reiterado Reglamento.

Bienes: Los bienes a subastar quedarán afectos a las cargas y gravámenes que figuren en la descripción de los bienes de acuerdo con la Certificación de cargas emitida por el Registro de la Propiedad correspondiente, o en su caso, de los informes requeridos a los acreedores hipotecarios o por anotaciones preventivas de embargo que existiesen, y que constaban ya en el expediente en el momento de su información, las cuales quedarán subsistentes, en las cuantías expresadas, sin que pueda aplicarse a su extinción el precio del remate.

Cuando se trate de bienes inmuebles inscribibles en registros públicos, los licitadores se conformarán con los títulos de propiedad que se hayan aportado al expediente, sin derecho a exigir otros. La Certificación registral y, en su caso, la Titulación y demás información sobre los inmuebles estará a disposición de los interesados en el Portal de Subastas de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado.

En caso de no estar inscritos los bienes en el Registro de la Propiedad, la Certificación del Acta de adjudicación es Título, mediante el cual puede efectuarse la inmatriculación en los términos previstos en el art. 199 b) de la Ley Hipotecaria, en los demás casos se estará a lo dispuesto en el título VI de dicha Ley.

En cuanto al estado de deudas que pudiera existir con la Comunidad de Propietarios, respecto de la vivienda o local a enajenar, el adjudicatario exonera expresamente al Ayuntamiento de Santander conforme al art. 9 de la Ley de Propiedad Horizontal, de la obligación de aportar Certificación sobre el estado de las deudas de la Comunidad de Propietarios que pudieran existir, siendo a cargo del mismo o adjudicatario, los gastos que obrasen pendientes de pago o satisfacción.

Igualmente, los inmuebles adjudicados quedarán afectos al pago de las deudas tributarias y recargos que hubiese pendientes por el Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana en los términos previstos en la legislación vigente de las Haciendas Locales y artículos 78 y 79 de la Ley General Tributaria -Hipoteca Legal Tácita y Afección de Bienes-.

De existir un derecho de adquisición preferente a favor de los condueños del inmueble, o bien un derecho de retracto de los propietarios de las tierras colindantes cabe ejercer la potestad de utilización del retracto legal por estos dentro de los plazos establecidos en el artículo 1522 o 1523 Código Civil y artículo 27 Ley 19/1995 de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias respectivamente. Del mismo modo si concurre el derecho de adquisición preferente a favor de los arrendatarios del inmueble, podrá hacerse uso del derecho de tanteo o retracto de acuerdo con lo dispuesto en los art. 25 y 31 de la Ley 29/1994 de 24 de noviembre de Arrendamientos Urbanos.

CVE-2019-5709

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Los gastos y costas que como consecuencia de la adjudicación se devenguen, incluidos los impuestos indirectos que graven la transmisión, entre estos, los derivados de la inscripción del mandamiento de cancelación de cargas posteriores en el Registro correspondiente, serán a cargo del titular o titulares adjudicatarios, además de los de notaría por otorgamiento de escritura pública, y cuantos otros pudieran producirse u ocasionarse con objeto de su transmisión, etc...

Finales: El procedimiento de apremio solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el art. 165 de la reiterada Ley 58/2003, General Tributaria.

En todo lo no previsto en este anuncio, se estará de acuerdo con lo preceptuado en las disposiciones legales que regulen el acto y confieran algún derecho a favor de otros.

La concurrencia a la subasta o enajenación, supone en cualquier caso la aceptación de cuantas condiciones generales rigen la misma, expuestas en dicho anuncio, así como de las demás condiciones que en su caso se adopten por la Mesa de subasta en la dirección de su celebración.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

RELACIÓN DE BIENES A SUBASTAR O ENAJENAR:

Registro <b>Registro de la Propiedad de Santander nº 4</b>				
Referencia catastral <b>1722003VP3112B0044RH</b>		IDUFIR <b>39015000087236</b>		
Descripción <b>URBANA: NUMERO CATORCE.- LOCAL</b> destinado a plaza de garaje número cuarenta y cuatro del plano, situado en la planta sótano, de un edificio radicante en Santander, Polígono de Cazoña, en la calle del Cardenal Herrera Oria, señalados sus portales con los números uno, dos, tres y cuatro. Ocupa una superficie aproximada de treinta y ocho metros veintiséis decímetros cuadrados. Linda: Norte, Este y Oeste, muro de contención de tierras debido al desnivel: Sur, pasillo de acceso y local destinado a garaje número cuarenta y tres del plano.				
Finca registral <b>30212/BIS</b>	Tomo <b>1773</b>	Libro <b>335</b>	Folio <b>002</b>	
Cargas registrales <b>Sin cargas</b>				
Valoración <b>24.022,31 €</b>	Tipo de subasta <b>24.022,31 €</b>	Puja mínima <b>8.047,00 €</b>	Tramos de pujas <b>120,00 €</b>	Importe del depósito <b>1.201,12 €</b>
Situaciones jurídicas <b>Desconocida su existencia</b>				

Santander, 17 de junio de 2019.  
El recaudador y agente ejecutivo,  
Manuel Fuente Arroyo.

2019/5709

CVE-2019-5709



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

**CVE-2019-5671** *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Ayuda a Domicilio del mes de abril de 2019 y apertura del periodo voluntario de cobro.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente al concepto fiscal de TASA AYUDA A DOMICILIO, correspondiente al mes de ABRIL del 2019 por un importe de 73.953,06 €.

Lo que se hace público para conocimiento de los obligados tributarios e interesados. Los recibos y todos los elementos de la relación tributaria, sus antecedentes y justificantes, estarán a disposición de los contribuyentes e interesados en el Negociado de Rentas del Ayuntamiento de Torrelavega y en la Recaudación Municipal. En su caso, en los términos que se establecen en el artículo 14 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales, podrán interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido entre los días 28 de junio al 29 de julio de 2019. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cta. cte. designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

El resto de los pagos se realizarán en las Oficinas de Liberbank, Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, La Caixa, Bankia, Sabadell, Caja Laboral Popular y Banco Popular, en la modalidad de ingreso por Cuaderno 60; a estos efectos, la Recaudación Municipal remitirá por carta ordinaria, desde el inicio del periodo voluntario de cobranza, la documentación necesaria para realizar el pago en las Oficinas de los Bancos y Cajas indicados. Servirá de resguardo de pago uno de los ejemplares sellados en el Banco. En caso de pérdida o de no recibir la documentación en su domicilio podrán retirar el documento de pago en la Oficina Municipal de Recaudación abierta en el Boulevard Demetrio Herrero de Torrelavega, en horas de 8:30 a 14.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 28 de la Ley General Tributaria, finalizado este periodo voluntario de pago, se devengarán los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo. En este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Torrelavega, 10 de junio de 2019.

El alcalde en funciones,  
José Manuel Cruz Viadero.

2019/5671

CVE-2019-5671

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

**CVE-2019-5672** *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Escuelas Deportivas (Escalada, Gimnasia de Mantenimiento, Gimnasia Rítmica, Judo Adulto, Judo Infantil, Multideporte, Musculación, Natación, Natación de Mantenimiento, Tenis Adulto y Tenis Infantil) del mes de mayo de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente a la TASA ESCUELAS DEPORTIVAS (Escalada, Gimnasia de Mantenimiento, Gimnasia Rítmica, Judo Adulto, Judo Infantil, Multideporte, Musculación, Natación, Natación de Mantenimiento, Tenis Adulto y Tenis Infantil), correspondiente al mes de mayo de 2019 por un importe de 28.586,55 euros.

Lo que se hace público para conocimiento de los obligados tributarios e interesados. Los recibos y todos los elementos de la relación tributaria, sus antecedentes y justificantes, estarán a disposición de los contribuyentes e interesados en el Negociado de Rentas del Ayuntamiento de Torrelavega y en la Recaudación Municipal. En su caso, en los términos que se establecen en el artículo 14 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales, podrán interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido entre los días 5 de junio de 2019 al 5 de julio de 2019. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cta. cte. designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

El resto de los pagos se realizarán en las Oficinas de Liberbank, Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, La Caixa, Bankia, Sabadell, Caja Laboral Popular y Banco Popular, en la modalidad de ingreso por Cuaderno 60; a estos efectos, la Recaudación Municipal remitirá por carta ordinaria, desde el inicio del periodo voluntario de cobranza, la documentación necesaria para realizar el pago en las Oficinas de los Bancos y Cajas indicados. Servirá de resguardo de pago uno de los ejemplares sellados en el Banco. En caso de pérdida o de no recibir la documentación en su domicilio podrán retirar el documento de pago en la Oficina Municipal de Recaudación abierta en el Boulevard Demetrio Herrero de Torrelavega, en horas de 8:30 a 14.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 28 de la Ley General Tributaria, finalizado este periodo voluntario de pago, se devengarán los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo. En este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Torrelavega, 6 de junio de 2019.

El alcalde en funciones,  
José Manuel Cruz Viadero.

2019/5672

CVE-2019-5672

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

**CVE-2019-5518** *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda en barrio San Roque, Isla.*

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

Fecha de la concesión: 3 junio 2019.

Órgano: Junta de Gobierno Local.

Promotor: D. Enrique Ratón Hernández.

Dirección de la licencia: Barrio San Roque, Isla, ref. catastral 39006 A 004005800000IO.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Arnúero, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cantabria en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Arnúero, 7 de junio de 2019.  
El alcalde-presidente en funciones,  
José Manuel Igual Ortiz.

2019/5518

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

**CVE-2019-5714** *Ampliación del plazo de exposición pública de la aprobación inicial de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Camargo, así como documento ambiental y anexos. Expediente LIC/845/2013.*

Por resolución de alcaldía de fecha 13 de junio de 2019, se amplía el plazo de exposición pública de la aprobación inicial de la Revisión del Plan General de Ordenación Urbana, así como documento ambiental y anexos correspondientes, que fueron aprobados por el Pleno Corporativo de fecha 11 de marzo de 2019, hasta el día 31 de julio de 2019 (inclusive). Durante el plazo referido aquellas personas que quieran consultar la anterior documentación, lo podrán hacer a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Camargo, así como en el Centro Cultural La Vidriera "Sala B" de Maliaño, con el siguiente horario de lunes a viernes de 10:30 a 13:30 h y en su caso presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

Camargo, 14 de junio de 2019.

La alcaldesa,

Esther Bolado Somavilla.

[2019/5714](#)

CVE-2019-5714

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE ENTRAMBASAGUAS

**CVE-2019-5710** *Información pública de solicitud de autorización para construcción de boxes para ganado equino en el barrio La Sierra, polígono 15, parcela 90.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública, por periodo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial de Cantabria", el expediente promovido por D<sup>a</sup>. Amparo Aja Aja, para la construcción de boxes para ganado equino, situada en el Bº/ La Sierra de Entrambasaguas (polígono núm. 15 - parcela núm. 90), en SUELO NO URBANIZABLE PROTEGIDO DE INTERÉS AGRÍCOLA Y GANADERO (NU-3) actual Suelo Rústico de Especial Protección.

- LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE QUEDA EXPUESTA DURANTE DICHO PLAZO, EN LA SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO DE ENTRAMBASAGUAS.

Entrambasaguas, 13 de junio de 2019.

La alcaldesa en funciones,  
María Jesús Susinos Tarrero.

2019/5710

CVE-2019-5710

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE RIOTUERTO

**CVE-2019-5730** *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en barrio Moncobe, 12 B.*

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

Fecha de la concesión: 14 de junio de 2019.

Órgano: Alcaldía del Ayuntamiento de Riotuerto.

Promotor: D. Luis Arturo Foronda Acereda.

Dirección de la licencia: Barrio de Moncobe, n.º 12 B, barrio de Monte, Riotuerto.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Riotuerto, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

La Cavada, 17 de junio de 2019.

El alcalde en funciones,

Alfredo Madrazo Maza.

2019/5730

CVE-2019-5730

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE SANTIURDE DE TORANZO

**CVE-2019-5393** *Información pública de solicitud de autorización para construcción de edificación destinada a alojamiento rural en parcela 94 del polígono 4. Expediente ASR-03/2019.*

Por don Annibal González de Rianchao Mariñas, en representación de la sociedad Pas Toranzo Turismo Rural, SLU, se ha solicitado autorización para la construcción de la obra en el encabezamiento citada sobre parcela 94 del polígono 4 (Ref. Catastral 39078A004000940000TL), cuyo suelo está calificado por las vigentes Normas Subsidiarias de Planeamiento como No Urbanizable de Protección Agropecuaria (N.U.A).

De conformidad con el artículo 116.1 b) de Ley 2/2001 de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico de Cantabria, se somete el expediente a información pública por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC.

Santiurde de Toranzo, 6 de junio de 2019.

El alcalde-presidente,

Víctor Manuel Concha Pérez.

2019/5393

CVE-2019-5393

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-5674** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Regional de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo en Cantabria, para el periodo 2019-2022.*

Código 39001195011987

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en Cantabria, suscrito con fecha 5 de junio de 2019, para el periodo 2019-2022, por la Asociación de Empresarios del Juego del Bingo en representación de la parte empresarial y por la Federación de Servicios de CCOO Cantabria y la Federación de SMC de UGT Cantabria en representación de los trabajadores afectados, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)

El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Amalio Sánchez Grande.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE EMPRESAS ORGANIZADORAS  
DEL JUEGO DE BINGO EN CANTABRIA**

**PREAMBULO - AMBITO CONTRACTUAL**

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por la representación sindical de UGT y CC.OO., y por la representación empresarial la Asociación de Empresarios del juego de Bingo en Cantabria (AEBINCA).

**ARTÍCULO 1º. - AMBITO PERSONAL.**

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del Bingo, y su personal, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

**ARTÍCULO 2º. - AMBITO TERRITORIAL.**

Las normas de este convenio, son de obligada aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego de Bingo, radicadas en la Región de Cantabria, tanto las actualmente en funcionamiento, como las que pudieran abrirse en un futuro.

**ARTÍCULO 3º. - AMBITO FUNCIONAL.**

Están incluidas en el campo de aplicación de este convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego de Bingo, bien sean sociedades de servicios, o titulares de Licencia Gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del Bingo.

**ARTÍCULO 4º. - VIGENCIA Y DURACION.**

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2.019, y su duración será de cuatro años, por lo que finalizará el último día de diciembre del año dos mil veintidós, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

**ARTÍCULO 5º. - DENUNCIA.**

La denuncia de este convenio, será automática, y las partes se comprometen a formar la mesa negociadora el día 1 de enero de 2023.

**ARTÍCULO 6º. - CARACTERISTICAS DEL CONVENIO.**

Todas las condiciones económicas o de otra índole, pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tienen la condición de mínimos.

Los convenios de ámbito inferior al presente, tendrán el carácter de complementarios de este convenio Regional.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios, se resolverán por los trámites legalmente previstos.

**ARTÍCULO 7º. - RESPECTO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS.**

Las empresas afectadas por el presente convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a su personal antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en cómputo anual, sin perjuicio de lo que establece el ARTÍCULO siguiente.

**ARTÍCULO 8º. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Todas las condiciones pactadas en este convenio, son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que venga disfrutando el personal, cuando estas superen la cuantía total del convenio, y se consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

### ARTÍCULO 9º. -CONTRATACIÓN.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82 de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórroga de los contratos de trabajo a los que se refiere el nº 1 de la Ley 2/91 de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores, deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

**Contrato Eventual por CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**- Se regirá por lo dispuesto en el ARTÍCULO 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose por acuerdo en Convenio Colectivo la ampliación de su duración hasta doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

**Contrato de trabajo A TIEMPO PARCIAL.**- Se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

EL contrato de **INTERINIDAD**, será aplicable para cubrir periodos de Incapacidad Temporal o Excedencia. En caso de no incorporación del trabajador sustituido, el interino pasará a la misma situación que tenía el trabajador objeto de sustitución.

La plantilla de trabajadores fijos, deberá ser del 80% en cada empresa.

En las salas de nueva apertura, la contratación será revisada por la comisión paritaria del convenio, y durante el periodo de 3 años no le será exigible el cumplimiento del requisito anteriormente expuesto del 80% de trabajadores fijos. Los empresarios comunicarán a la comisión paritaria del convenio con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajos, con indicación de los puestos a desempeñar, y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión, y oficina de empleo de la que procedan.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, en materia de contratación, deberá estarse a lo dispuesto en la normativa legal en vigor en cada momento, reuniéndose la comisión paritaria para la supresión o modificación de lo dispuesto en el convenio y su adaptación a la normativa que en cada momento lo regule.

**ARTÍCULO 10º. -FOMENTO DEL EMPLEO.**

Dada la actual situación de paro existente en el estado español, y para el fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del convenio, quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo.

Se exceptúa, la prohibición total de pluriempleo del personal fijo de carácter discontinuo o a tiempo parcial.

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán mediante la contratación de profesionales del Bingo en situación de desempleo.

Las empresas facilitarán la formación de sus plantillas, propiciando la realización de prácticas en puestos de categoría superior.

**ARTÍCULO 11. -PREFERENCIA DE INGRESO.**

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, aquellas personas que se hallen debidamente inscritos como desempleadas en la Oficina de Empleo, y que hubieran desempeñado funciones en la empresa de que se trate, con un contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo, o a tiempo parcial.

**ARTÍCULO 12º. - PERIODO DE PRUEBA.**

El ingreso de personal fijo, se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las licencias gubernativas se dan en cuanto a la explotación de las salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo, el periodo de prueba, no podrá exceder de los siguientes plazos:

Jefe/a de Sala... 3 meses.

Jefe/a de Mesa y Cajeros/as... 2 meses.

Vendedores/as, Locutores/as, Admisión y Control. 1 mes.

Resto del personal... 15 días.

Solo se entenderá que el personal está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito.

**ARTÍCULO 13º. -ASCENSOS.**

Gozarán de preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en niveles superiores, aquel personal fijo de la empresa, siempre que se le conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

El proceso de selección, se establecerá previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

**ARTÍCULO 14º. - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA.**

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, el personal se clasificará en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de trabajo discontinuo, eventuales, interinos, y temporales.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

FIJOS, tendrán esta consideración, los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a la duración de su contrato de trabajo.

Se considerarán al menos como puestos fijos, las plantillas mínimas fijadas por Ley.

FIJOS A TIEMPO PARCIAL, tendrán esta consideración, los trabajadores que presten sus servicios en los términos recogidos en el Real Decreto Ley 15/98 de 27 de noviembre, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Este tipo de personal, no verá mermados sus derechos, (vacaciones, derechos sindicales, antigüedad, etc.).

El número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato, en ningún caso podrá exceder del 33% de la plantilla obligatoria, actualmente vigente.

FIJOS DE TRABAJOS DISCONTINUOS, tendrán esta consideración, aquellos que sean contratados para trabajar determinados días al mes, bien para cubrir vacantes que se produzcan por descanso semanal de los trabajadores fijos de plantilla, o bien porque la sala de juego no funcione nada más que en determinados días a la semana.

La consideración de personal discontinuo, se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo, así como las especiales circunstancias que puedan concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma del contrato de trabajo.

EVENTUALES, según definición y requisitos previstos en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, que desarrolla el ARTÍCULO 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

LOS INTERINOS, según definición y requisitos previstos en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre (BOE DE 8 DE ENERO DE 1.999), que desarrolla el ARTÍCULO 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, deberá adaptarse a la normativa vigente en cada momento, reuniéndose para ello la comisión paritaria.

#### **ARTÍCULO 15. -RENOVACION DE CONTRATOS.**

En los casos de renovación de permisos, autorizaciones, y licencias gubernativas, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda perderse la antigüedad adquirida por motivo de esta renovación.

#### **ARTÍCULO 16. - CESES.**

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador, podrá solicitar la presencia de su representación legal en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si la empresa impidiese la presencia de dicha representación en el momento de la firma, el trabajador, podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El mismo procedimiento se seguirá con la liquidación de salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad.

El personal que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

La empresa vendrá obligada A PREAVISAR quince días antes de causar baja el trabajador. En los 5 días anteriores, deberá entregar a este la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento del preaviso, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso, con él límite del número de días de preaviso.

La empresa vendrá obligada, quince días antes de causar baja el trabajador, a entregar a este la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con él límite del número de días de preaviso.

El preaviso será de 15 días, salvo en los contratos que tuvieran una duración de seis meses o menos, en cuyo caso, el preaviso será de 5 días.

#### **ARTÍCULO 17. -RESOLUCIÓN DE CONTRATOS.**

Será causa suficiente para que las empresas afectadas por el presente convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con el personal a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos del subsidio de desempleo para los afectados, el hecho de que habiendo sido solicitados, no les sean renovados los permisos autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de lo establecido en él artículo de subrogación, y demás derechos reconocidos en la legislación vigente.

La renovación de los permisos, autorizaciones, y licencias gubernativas, producirá la prorrogación automática de los contratos de trabajo en los términos pactados.

En el supuesto de que los concesionarios de los permisos autorizaciones o licencias gubernativas, rescindieran los contratos suscritos con la empresa de servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la empresa de servicios cesante, pasará automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos, y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

#### **ARTÍCULO 18. - CIERRE TEMPORAL.**

En caso de cierre temporal, la empresa abonará íntegramente el salario del convenio al personal que, por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización, y no pudieran acogerse al subsidio de desempleo. En todo caso, las empresas en situación de cierre temporal, realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo.

#### **ARTÍCULO 19. - SUBROGACIÓN DE SERVICIOS.**

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo, cuando la empresa de servicios pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado otro puesto de la misma categoría en su plantilla, la persona afectada pasará a la plantilla de la empresa de servicios adjudicataria del servicio que venía desempeñando la entidad titular, la cual deberá respetar, todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad, en este caso, el productor, tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior empresa, la liquidación de los haberes y partes proporcionales de las gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado en la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de los beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificaciones del INSS, de hallarse al corriente de pago de sus obligaciones a la seguridad social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la empresa cesante en la prestación del servicio, responderá frente a la que lo tome a su cargo, por cualesquiera irregularidades en el pago de salarios o cuotas a la seguridad social en las que pueda haber incurrido durante el contrato de trabajo con el productor que haya pasado de una a otra plantilla, de acuerdo con las anteriores normas.

Estas normas no se aplicarán al personal eventual, quien estará a su especial normativa.

Si la entidad titular de la licencia gubernativa, solicita plazo para contratar con una nueva empresa de servicios, o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente al personal, y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior empresa, (pago de salarios, seguridad social, y demás obligaciones laborales).

La subrogación prevista en este artículo será también de aplicación en el supuesto de que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrata con una empresa de servicios la explotación de la sala.

Asimismo, será aplicable en el caso de que una empresa de servicios ceda la explotación de la sala a otra empresa de servicios.

### CAPÍTULO III. CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### ARTÍCULO 20. - NIVELES PROFESIONALES.

Grupo de Técnicos de juego, que integra las funciones profesionales de Jefe de Sala, Jefe de Mesa, y Cajero.

Grupo de Técnicos de Sala integrado por las funciones profesionales de Locutor Vendedor, Admisión-control, Operador de apuestas deportivas y Operador de máquinas especiales.

Servicios complementarios; Auxiliar administrativo, Aparcacoches, Vigilantes, Porteros y Limpiadoras. La categoría de Auxiliar de Sala, pasa a integrarse en la de Locutor Vendedor.

#### ARTÍCULO 21. -DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.

Con independencia de la descripción de los puestos de trabajo que se formula a continuación, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

JEFE DE SALA, ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del Bingo, y marcando el ritmo adecuado a aquellos: cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios, ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia en la propia sala, de las

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

autorizaciones precisas para su funcionamiento, y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe de Sala, ostentará la representación de la entidad titular de la autorización, o en su caso de la empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores, como ante los agentes de la autoridad, a menos que dicha representación, se halle atribuida a otra persona, y esta se encuentre presente en la sala.

**JEFE DE MESA**, será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo, efectuará la determinación de los premios de línea o bingos; comprobará los cartones premiados, informando efectivamente de todo ello a los jugadores; será el responsable y custodio del libro de actas y de registro, y llevará el control del "stock" de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores, y consignará todo ello, como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

**CAJERO**, tendrá en su poder los cartones, y los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al Jefe de Mesa, el número de cartones vendidos, así como las cantidades que corresponden a los premios de línea o bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones; preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su cobro. Cuando el cajero, realice habitualmente en más del 50% de su jornada mensual, funciones de jefe de mesa, tendrá derecho a percibir la misma retribución que si tuviera la categoría de jefe de mesa, en computo mensual.

**LOCUTOR VENDEDOR**, realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al cajero; retirará de la mesa antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior, y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de locutor, pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada; leerá en voz alta el número de bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego, y abonará a los jugadores el importe de línea y bingo. Cuando realice la labor de locución, no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

**ADMISION Y CONTROL**, será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet, corresponde a la persona que lo presente, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe de sala de los incidentes. Tendrá, asimismo, como misión, la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

**ADMINISTRATIVOS**, se comprenden en esta categoría los trabajadores de una empresa de juego de bingo, con funciones ajenas a la actividad del juego propiamente dicha, quedando referida a servicio de oficina, documentación, contabilidad, cobros o pagos a proveedores, gestiones ante organismos oficiales, etc., generalmente al margen del horario en que se desarrolla el juego del bingo, y sin que les sea exigido el carnet profesional o permiso administrativo de ninguna clase.

**OPERADOR DE APUESTAS DEPORTIVAS Y OPERADOR DE MÁQUINAS ESPECIALES.**

**Operador/a de apuestas deportivas:** Será el encargado de validar las apuestas de los clientes, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información, mantendrá la información de apuestas deportivas enviada por la operadora a disposición de los clientes, informándoles sobre las dudas que puedan presentarse, exigirá el Documento Nacional de Identidad antes de que procedan a realizar la apuesta, comprobando tanto la mayoría de edad como la no inclusión en el

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Registro de Interdicciones de acceso al juego, cobrará el importe de las apuestas realizadas, abonará las que sean premiadas, realizará los ingresos que considere necesarios de caja fuerte a terminal y de terminal a caja fuerte informando al Jefe de Sala, y, una vez finalizada la sesión, entregará caja y cerrará el terminal y el sistema de información.

Efectuará el arqueado diario y cuadrará la caja, verificando que se encuentra en su integridad el depósito que la empresa le facilitará para el desempeño de su función.

Colaborará en la realización de cualquier impreso o estadística que la empresa considere de utilidad.

Asimismo, las partes acuerdan que es necesario realizar la evaluación de riesgos inherente al puesto de trabajo. Por último, a efectos de desarrollar correctamente las funciones de esta nueva categoría profesional, se deberá suministrar una formación adecuada y suficiente a los trabajadores encuadrados en dicha categoría.

**Operador/a de máquinas especiales:** Tendrá como función principal, el control general del correcto funcionamiento de las máquinas recreativas o de juego especiales para salas de bingo, cualquiera que sea su denominación y forma, instaladas en el servicio de admisión, en las salas anexas o complementarias o en la propia sala de juego.

Serán responsables del apagado y encendido de las máquinas, y en su caso, terminales de juego y servidores siempre que le coincida a la trabajadora o el trabajador su turno de trabajo la apertura o el cierre de la sala.

Informará a requerimiento de los jugadores sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminales de juego, así como, del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará al Jefe de Sala, puntualmente, las incidencias de juego, que se produzcan durante la sesión.

Facilitará a los jugadores el cambio de moneda fraccionaria, que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en las tarjetas de pago de estos, así como la liquidación de su remanente, a petición del jugador.

Colaborará en el correcto funcionamiento de los aparatos, instalaciones y servicios. En caso de necesidad o avería, avisará al servicio técnico o de mantenimiento. Mantendrá las sillas, mesas y demás elementos en perfecto estado, orden y alineamiento.

Podrán prestar en su caso, en los salones de máquinas especiales, la mera entrega de bebidas, aperitivos, bollería y comida fría, ya preparada y disponible en el propio salón, sin que procedan a su elaboración y no podrán sustituir el servicio de hostelería que ofrece la empresa a sus clientes. Estas tareas podrán ampliarse al resto de Funciones profesionales, ocasionalmente, de forma rotativa y equitativa, siempre en casos de necesidades organizativas urgentes, y sin que pueda ocasionar distorsión alguna a las tareas de la Función profesional al cual está destinado el trabajador en sus tareas habituales.

Por último, a efectos de desarrollar correctamente las tareas de esta nueva Función profesional, se deberá suministrar una formación adecuada y suficiente a los trabajadores encuadrados en dicha categoría.

La definición de funciones que antecede tiene por objeto delimitar el contenido de la prestación laboral. En la asunción de responsabilidades se estará en cada momento a lo que sobre el particular determinen los Reglamentos Autonómicos del Juego del Bingo, o en su defecto el Reglamento de Ámbito Estatal; a falta de regulación expresa en ambos, se estará a lo aquí dispuesto.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, Estas categorías, (aparcacoches, porteros, vigilantes, limpiadores etc.), no están comprendidas entre las técnicas del bingo, y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido el carnet o permiso gubernativo de ninguna clase.

CVE-2019-5674



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Tanto la definición de categorías que antecede como la asunción de responsabilidades, estará en cada momento a lo que sobre el particular determine el Reglamento del Juego del Bingo.

#### CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 22.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivo al año, serán las siguientes:

Año 2019; 1774 H  
Año 2020; 1770 H  
Año 2021; 1766 H  
Año 2022; 1764 H

##### ARTÍCULO 23. - JORNADA SEMANAL.

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante, lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar nueve horas de trabajo efectivo al día o 45 horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana, con un mayor número de horas de descanso en la semana siguiente, y en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido realizar.

Las empresas establecerán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, los horarios, turno de cena, o descansos diarios y descansos semanales, confeccionando un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

Todo el personal contratado a jornada completa tendrá un descanso mínimo de veinte minutos diarios, -en jornada inferior, será su parte proporcional-, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal, de jornada continua y tiempo completo, tendrán un descanso mínimo de treinta minutos diarios, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, se establece que en las empresas en que se disfrute un descanso superior, se continuará con aquel.

##### ARTÍCULO 24. - DESCANSO SEMANAL.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos consecutivos, entendiéndose los días como jornadas de trabajo.

##### ARTÍCULO 25. - VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales. Estos 31 días, se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre empresa y la persona trabajadora.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Durante el periodo de vacaciones, el personal percibirá el SALARIO CONVENIO. Las vacaciones, no podrán ser compensadas en metálico.

##### ARTÍCULO 26. - FIESTAS ABONABLES.

Los días festivos abonables de cada año natural, se compensarán de una de las formas siguientes:

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1 de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales, con una prima de 132,58 euros para 2.019 que serán abonadas al inicio del primer periodo vacacional. El resto de las anualidades, se revisará en función de la variación salarial que experimente el convenio.

b) Disfrutará en dos periodos de 9 días cada uno, con la misma prima de 132,58. –euros. El resto de las anualidades, se revisará en función de la variación salarial que experimente el convenio.

c) En caso de trabajar los festivos y no acumularlos, estos se abonarán con un incremento del 150% sobre el salario día.

d) Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y el personal.

La empresa recabará de sus trabajadores, a través de sus representantes legales, expresión escrita de la opción elegida, dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de cada año, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente. A los trabajadores de nueva contratación, la opción se recabará dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su periodo de prueba.

#### **ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIAS.**

Se reconoce el derecho a excedencia al personal afectado por el presente convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa. El excedente, no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral. En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa vendrá obligada en caso de sustitución a hacerlo mediante un contrato de interinaje, por el tiempo de duración de la excedencia.

#### **ARTÍCULO 28. - PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con antelación y se justifique adecuadamente.

- a) 15 días por matrimonio del trabajador.
- b) 4 días por nacimiento de hijos, o fallecimiento de descendientes o ascendientes de primer grado, o cónyuge.
- c) 2 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica de gravedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días. Los días correspondientes a licencias retribuidas por enfermedad grave o intervención quirúrgica, se podrán coger alternativamente o consecutivos y no necesariamente desde el mismo día de la intervención o ingreso en el hospital. Todo ello, con el único fin de poder prestar una mejor atención al enfermo.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- e) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes.
- g) El día de la boda de los padres, hijos o hermanos.
- h) El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a dos días de libre disposición para asuntos propios, que deberá comunicarse por escrito con diez días de antelación, no pudiendo disfrutarse en los meses de Julio y

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Agosto, y no pudiendo coincidir en dos que realicen las funciones de mesa, ni de la misma categoría.

- i) 1 día por cirugía ambulatoria del trabajador.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entenderá igual, tanto se trate de una convivencia en “pareja de hecho”, como de derecho, siempre que exista acreditación fehaciente.

#### **ARTÍCULO 29.- FIESTA DEL TRABAJO 1 DE MAYO.**

El día uno de mayo, se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el día internacional del trabajo. No obstante, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral, en sustitución del día 1 de mayo, que, podrá tener efectividad en otra jornada o en dos medias jornadas. El contenido del presente derecho, no podrá sustituirse en ningún caso, por compensación económica.

#### **CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

##### **ARTÍCULO 30. - RETRIBUCIONES.**

Durante la vigencia del presente convenio, y mientras se mantenga la jornada laboral, la retribución del personal, estará constituida por los siguientes conceptos:

SALARIO BASE. Lo percibirán todos los trabajadores.

PLUS CONVENIO. Lo percibirán los trabajadores comprendidos en las tablas del anexo 1, en sus cuantías y términos.

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE. Que corresponde a cada trabajador como consecuencia de la fórmula de supresión de antigüedad pactada en el anterior convenio colectivo, y extensivo a todo trabajador que cumpla un año de trabajo en la empresa.

PLUS DE NOCTURNIDAD.

PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

Los salarios deberán abonarse con un margen no superior a cinco días respecto a la fecha habitual de pago.

##### **ARTÍCULO 31. - INCREMENTO SALARIAL.**

Para el año 2.019, el salario base será de 894,61 euros.

Para los años 2.020, a 2022, los salarios quedarán incrementados en un 1,80%.

En los años 2020, 2021 y 2022, si el IPC real de alguno de ellos supera el 1,8%, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero, hasta igualar el IPC real, con un tope máximo de un 2,3%. El abono, se llevará a cabo dentro del primer trimestre del año siguiente.

##### **ARTÍCULO 32. - TABLAS SALARIALES.**

###### **Año 2.019.**

SALARIO ANUAL.... **13.419,15 euros.**

SALARIO MENSUAL.... **894,61 euros.**

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

SALARIO MES CON PRORRATA DE JUNIO..... **969,16 euros.**

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal fijo de trabajos discontinuos, y a tiempo parcial, que percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

**ARTÍCULO 33. -PLUS DE CONVENIO.**

El Plus mensual de convenio se percibirá por el personal comprendido en el anexo I, en su cuantía y términos.

Este Plus de Convenio, en aquellas salas donde solamente se realicen sesiones de Bingo en determinados días a la semana, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo.

El personal fijo de trabajo discontinuo, y los fijos a tiempo parcial, percibirán el Plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas.

Deberá percibir este concepto todo trabajador que pese a no estar comprendido en el anexo, lo viniera percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio.

**ARTÍCULO 34. - APLICACION DE LAS TABLAS DEL PLUS DE CONVENIO.**

El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos, vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos, en el mismo periodo del ejercicio anterior, descontando el precio de los cartones, por la venta directa de los cartones en el mes que se trate.

Para la correcta aplicación de este convenio, en la fecha de su entrada en vigor, se tendrá en cuenta la media de los ingresos mensuales de la sala durante los tres meses inmediatamente anteriores a la misma, encuadrándose en el grupo que resulte de la aplicación.

Una vez determinado el grupo, este se revisará trimestralmente, asignando el grupo que corresponda, en más o en menos, según la media de los ingresos obtenidos por la sala durante este trimestre.

Cualquier discrepancia en cuanto al encuadramiento inicial o revisión trimestral, se resolverá entre la empresa y los representantes del personal, y en el supuesto de falta de entendimiento, será resuelto por la Comisión Paritaria, quien decidirá en el plazo máximo de tres días.

**ARTÍCULO 35. – PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE.**

El personal percibirá este plus, en la cuantía en que hubiere quedado fijada su antigüedad a tenor de dispuesto en el anterior convenio.

Esta cantidad así fijada, se incrementará en los mismos términos en que varíe el incremento salarial pactado en el presente y en los sucesivos convenios colectivos.

Todo trabajador, percibirá la cantidad de (13,01)- euros por este concepto, al cumplir un año de servicio en la empresa. Referida cantidad será revisada anualmente en los mismos porcentajes en que varíen el resto de los conceptos económicos.

**ARTÍCULO 36. - GRATIFICACIONES EXTRAS.**

El personal percibirá 3 gratificaciones extraordinarias que abonaran las empresas en la forma siguiente:

El día 20 de diciembre de cada año.

En el momento de iniciar el trabajador sus vacaciones anuales.

La paga de junio, podrá prorratearse durante los 12 meses del año.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

El importe de cada una de estas pagas, se fija en las cuantías siguientes a las que se adicionarán los correspondientes aumentos por antigüedad, o en su caso por el plus personal consolidado que lo sustituye:

Año 2019: 894,61 euros.

Los trabajadores fijos discontinuos, y a tiempo parcial, percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados.

#### **ARTÍCULO 37. - PLUS DE NOCTURNIDAD.**

El personal de las empresas de bingos, que realicen parte de su jornada de trabajo en computo mensual, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán la cantidad de 70,31 euros para el año 2.019, y la que resulte por revisión e incrementos salariales, para los demás años de duración del convenio. Este plus se abonará en doce meses, en concepto de plus de nocturnidad.

#### **ARTÍCULO 38. - HORAS EXTRAORDINARIAS.**

A la vista de la actual situación de paro, y durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente, no obstante, si por necesidad fuese imprescindible la realización de las horas extraordinarias, estas se remunerarán según la siguiente escala:

	2019	Festivo
Jefe de Sala.	15,24-euros	26,66 euros
Jefe de Mesa.	14,35- "	25,13.-
Cajero.	13,53.- "	23,64.-
Vendedor-Locutor	12,85.- "	22,44.- "
Servicios complementarios.	11,58.- "	20,26.-

#### **ARTÍCULO 39. - PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.**

Con el fin de dar cumplimiento al ARTÍCULO anterior, y compensar económicamente a aquellos trabajadores que por necesidades reales de la sala han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada por el siguiente importe:

	2.019
Jefe de Sala y Mesa.	50,65 euros.
Cajero.	47,10.- "
Resto del personal.	40,112.-"

La prolongación de jornada, tendrá una duración no superior a cinco minutos contados a partir del cierre del bingo.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Estas cantidades mensuales, las percibirán únicamente aquel personal que realice estos trabajos. Siempre que se perciba este plus, el tiempo dedicado a la realización de estos trabajos extraordinarios, no tendrá la conceptualización de horas extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 40. - MATRIMONIO.**

El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio civil, canónico o constituya pareja de hecho debidamente acreditada en registro público, y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, no acumulables a los del ARTÍCULO 28, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial, y de trabajo discontinuo, que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

#### **ARTÍCULO 41. - PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.**

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal de la Empresa, estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto de trabajo más adecuado, dentro de su grupo profesional y siempre que exista.

#### **ARTÍCULO 42. - SEGURIDAD Y SALUD**

En todas las empresas del sector se elegirá a los delegados de prevención, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Donde exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre ellos, siendo elegido de entre los trabajadores de cada centro de trabajo cuando no exista dicha representación legal.

Los empresarios promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal atenderá las instrucciones sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, y observará escrupulosamente las ordenes de trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

En los centros de trabajo, y dadas las especiales características que concurren en las salas, en lo referente a contaminación ambiental por humos producidos por el tabaco, las empresas habilitarán en las salas una zona delimitada para fumadores en la cual se instalarán además extractores que evacuen el humo producido por el tabaco.

#### **ARTÍCULO 43. - ROPA DE TRABAJO.**

Anualmente las empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Así mismo suministrarán todas aquellas prendas en que la empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

#### **ARTÍCULO 44. - CENAS.**

La empresa descontará a todo el personal de su plantilla, el 50% del importe de la cena, tomando como referencia el precio de carta al cliente.

En cuanto a la distribución del orden de salida a efectos de "cenas", se deberá estar a los siguientes criterios: Deberá guardarse un mínimo de dos horas desde el inicio de la sesión, hasta la salida para cenas, salvo aquellas salas cuya apertura tenga lugar después de las

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

17 horas, en cuyo caso, el margen mínimo de dos horas antes citado, quedará reducido a una hora. Por otra parte, el turno de cenas deberá finalizar una hora antes del cierre de la sala.

Los trabajadores cuya jornada se inicie a partir de las 12 de la mañana y se extienda continuamente hasta más de las 16 horas tendrán derecho a un turno de hora y media para comida en ese periodo. Este tiempo no será considerado como de trabajo efectivo.

#### **ARTÍCULO 45. - I.T.**

Las empresas se comprometen a complementar o abonar en su caso, hasta el 100% del salario base, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de convenio y / o cualquier otro plus que el trabajador tuviera consolidado, desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización.

Y desde el cuarto día en los restantes casos, siempre que dicha situación, tenga una duración igual o superior a 16 días, justificándolo con el parte oficial de baja.

El contenido del presente artículo solo se aplicará a los trabajadores que reunieran el periodo de carencia exigido a estos efectos por la normativa de Seguridad Social.

En todo caso, este complemento nunca se abonará por un periodo superior a la vigencia del contrato o la relación laboral.

#### **ARTÍCULO 46. -MATERNIDAD**

Se estará a la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 47. - SALARIO MINIMO DE CONVENIO.**

Ningún trabajador en jornada completa, podrá percibir cantidades económicas inferiores a las reguladas en el presente convenio, independientemente del tipo de contrato que tenga.

#### **ARTÍCULO 48. - SEGURO DE ACCIDENTES.**

Los empresarios concertarán una póliza de seguro colectivo que garantice al personal un capital de doce mil seiscientos veintiún euros, a percibir por si mismo o por los beneficiarios designados, y en los supuestos de declaración de invalidez, en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo, o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o el fallecimiento mencionados, deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir los riesgos citados.

Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas, resultarán directamente obligados al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

### **CAPÍTULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.**

#### **ARTÍCULO 49. - CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **ARTÍCULO 50. - FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta 3 faltas de puntualidad, durante un mes, sin que exista causa justificada.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

C) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o público.

D) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

#### **ARTÍCULO 51. - FALTAS GRAVES.**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.

b) Las discusiones en la sala, que repercutan en la buena marcha del servicio.

c) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros sin la debida autorización.

f) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará de muy grave.

h) La negligencia en el trabajo.

i) La incidencia en más de tres faltas graves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

#### **ARTÍCULO 52. - FALTAS MUY GRAVES.**

Son faltas muy graves las siguientes.

a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.

b) La embriaguez, aunque sea ocasional durante el servicio.

c) Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.

d) La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la empresa.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada por sus superiores.

f) El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la sala o fuera de ella durante el acto de servicio, o con ocasión del mismo. Queda incluido en este apartado, el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, apartados, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometa maliciosamente.

i) Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.

j) Simular la presencia de otro compañero, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

k) La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

**ARTÍCULO 53. - SANCIONES.**

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

**FALTAS LEVES.**

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.

**FALTAS GRAVES.**

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

**FALTAS MUY GRAVES.**

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.  
Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados b-d-e-f-h.  
En cualquier otro caso, se precisará que el trabajador sea reincidente.

**ARTÍCULO 54.- GRADUACIÓN DE SANCIONES.**

Para la aplicación de las sanciones previstas en el ARTÍCULO anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el público y en la empresa.

Las faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito, con exposición de motivos a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la imposición de las sanciones correspondientes.

**ARTÍCULO 55. - ABUSO DE AUTORIDAD POR SUPERIORES. PROCEDIMIENTO.**

Todo trabajador, podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus jefes inmediatos, y/o de cualquier anomalía cometida por estos y por sus compañeros de trabajo.

Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, y resolverá lo que proceda en el plazo de 10 días. En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores, o el propio interesado, podrán formular las oportunas denuncias ante la Delegación de Trabajo o la Comisión Nacional del Juego.

**CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 56. -DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES.**

Todos los representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a:

Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre los trabajadores, y fuera de las horas de trabajo.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse, y facilitarse por el empresario dentro de los locales de la empresa, y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.

Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión, y la reserva del puesto de trabajo.

#### **ARTÍCULO 57.- DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL**

Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

- Convocar Asambleas de los trabajadores de la empresa previa notificación al empresario, en los centros de trabajo, y fuera de la jornada laboral.

- Disponer de un saldo de 20 horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario, y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en 5 horas para asistencia a cursillos y Congresos Sindicales.

- Disponer hasta de 8 días de permiso no retribuido al año, para ejercicio de actividad sindical al margen de la empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de 72 horas de antelación y posterior justificación.

- Que se comunique al resto del personal su despido en caso de producirse, que deberá resolverse en todo caso por la Jurisdicción Social, y en el supuesto de declararse improcedente, la empresa deberá readmitirle sin posibilidad de compensación económica.

#### **ARTÍCULO 58. - NULIDAD DE ACTOS Y PACTOS.**

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

- Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a un sindicato.
- Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

#### **ARTÍCULO 59. - TABLON DE ANUNCIOS.**

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios, en el que deberá figurar el TC-1, y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, cuadro de horario, descanso semanal, y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón del personal, y justificante de pago del impuesto de rendimiento de las personas físicas.

#### **ARTÍCULO 60. - SECCIONES SINDICALES.**

Los sindicatos, podrán constituir secciones sindicales en las empresas con más de 20 trabajadores, que cuenten con un 50% de afiliados. La sección sindical, representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa. Las secciones sindicales, tendrán un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los delegados de personal, salvo en lo que se refiere a reserva de horas.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ARTÍCULO 61. - COBRO DE CUOTAS SINDICALES.**

Con el fin de garantizar la labor en el cobro de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito.

**CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS.**

**ARTÍCULO 62. - PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO y COMPOSICIÓN FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

A tenor de lo dispuesto en el ARTÍCULO 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en su letra a), se recoge en el presente Convenio la composición de las partes que lo conciertan que son las siguientes:

Por la parte sindical.

FeSMC UGT.

C/ Rualasal 8, Santander

FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO.

C/ Santa Clara 5. Santander.

Por la parte Empresarial.

La Asociación de Empresarios del Juego de Bingo en Cantabria.

C/ Calvo Sotelo 19-4º de Santander.

**COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.**

Se constituye una comisión paritaria que cumplirá las siguientes funciones;

Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

Aplicación de lo pactado, y vigilancia de su cumplimiento.

Seguimiento de aquellos acuerdos, cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo, y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

Mediación arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo a instancia de uno de sus órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje.

Elaborar y proponer a la administración pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento del juego de Bingo, para su mejor aplicación, y más exacta concordancia con la realidad social de cada momento.

Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio, si así lo requieren las circunstancias.

Mediante acuerdos pertinentes, esta Comisión, podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en comisiones territoriales de ámbito inferior que pueda crear.

**ARTÍCULO 63. - COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.**

La comisión paritaria estará constituida por dos órganos, uno en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio, y otro en representación de la parte empresarial.

Cada órgano está integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos ellos a la comisión negociadora.

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Ambas partes, podrán ser asistidas por dos asesores con voz, pero sin voto. Los acuerdos de la comisión, requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

El domicilio de la parte social, se fija en:

FeSMC UGT.  
C/ Rualasal 8, Santander.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO.  
C/ Santa Clara 5. Santander.

POR LA PARTE EMPRESARIAL.  
La Asociación de Empresarios del Juego de Bingo en Cantabria.  
C/ Calvo Sotelo 19-4º de Santander.

#### **ARTÍCULO 64. - PLANTILLAS MÍNIMAS.**

Las partes firmantes de este convenio, hasta tanto no se modifique el actual Reglamento del Bingo acuerdan:

Todo el personal de la plantilla de una sala de Bingo, deberá tener contrato de trabajo debidamente diligenciado, y causar alta en la Seguridad Social, sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la empresa.

Las empresas adecuarán las plantillas a las necesidades de la sala, respetando en todo momento los mínimos establecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la sala.

Durante los periodos de descanso diario y semanal, no será obligatorio diligenciar dichas modificaciones de plantilla.

Las empresas dispondrán de un libro, no oficial, de carácter estrictamente laboral, en el que harán constar el número de personas que componen la Mesa-Sala y Admisión. En dicho libro, se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado al margen. En el apartado de observaciones, se harán constar las incidencias de carácter laboral que se hayan producido durante la jornada, que deberá ir visado por el jefe de sala.

**ARTÍCULO 65.-** La empresa no intervendrá en la distribución, pago o custodia de las propinas que pudiera recibir el personal, permaneciendo totalmente al margen de todo ello.

**CLÁUSULA DE DESCUELQUE.-** A tenor de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el descuelgue salarial procederá cuando se alcance acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de periodo de consultas en los términos del 41.4. Cuando exista dicho acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para el descuelgue y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Únicamente se establece una obligación de notificación de dicho acuerdo a la comisión paritaria del convenio.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.**- Los atrasos correspondientes por aplicación de este convenio, se abonarán junto a la nómina del mes del mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Cantabria.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.**- Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, esté, de acuerdo con la legalidad vigente en materia laboral y de Seguridad Social, por lo que se comprometen formalmente, a que tan pronto se constate que los artículos del presente convenio (en los que se incluye la Ley sobre control sindical de la Contratación), resultan inconstitucionales total o parcialmente o contrarios a la normativa laboral, legal o reglamentaria aplicable al ámbito nacional, se procederá a reunir la Comisión Paritaria para subsanar la ilegalidad apreciada, manteniendo el resto del Convenio su validez, hasta que concluya su vigencia.

**CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.**- Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan someterse al **ORECLA** para la resolución de sus conflictos en los términos de su específica regulación.

**CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.**-

**Anticipos.**- Deberá existir un preaviso de dos días.

**CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.**

Las partes firmantes del Convenio, teniendo presentes las actuales condiciones impositivas que recaen en la actividad del Juego del Bingo, así como la evolución del mismo a lo largo de los últimos diez años, consideran conveniente y necesaria la colaboración de empresarios y trabajadores, para la mejora de la situación y en su caso para la atenuación de los inconvenientes o imponderables que pudieran surgir.

Por ello, la Comisión Negociadora del Convenio, acuerda acometer con carácter prioritario, las siguientes prioridades:

1ª.- Reducción de la carga impositiva de la actividad del juego del bingo, para lo cual, se formará una comisión que inste a la Consejería de Hacienda una reducción de las tasas fiscales incluyendo tal petición en los Presupuestos.

2ª.- Una vez aprobada la reducción de las tasas fiscales, se procederá al estudio de la evolución de las ventas en las Salas, de tal forma que si evidenciase una situación favorable, se establecería una fórmula por la que esta mejor situación del sector, repercutiera en las condiciones salariales de los trabajadores.

**ACUERDO ANEXO AL CONVENIO.**-

Las partes firmantes del presente convenio, son conscientes y reconocen la delicada situación que atraviesa el sector, debido básicamente a la rígida y anticuada estructura normativa que lo regula, se comprometen a colaborar conjuntamente y apoyar las iniciativas que se presenten ante el Gobierno Regional, Comisión Regional del Juego u otro órgano competente, en orden a modificar, renovar, modernizar, flexibilizar y ampliar a otros juegos, las actuales estructuras y limitaciones de las salas de juego y del sector.

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**CONVENIO BINGOS DE CANTABRIA**

**TABLAS SALARIALES AÑO 2019**

<b>SALARIO ANUAL</b>	13.419,15 €
<b>SALARIO MENSUAL CON PRORRATA JUNIO</b>	969,16 €
<b>SALARIO MENSUAL</b>	894,61 €

<b>NOCTURNIDAD</b>	70,31 €
--------------------	---------

**PROLONGACIÓN DE JORNADA**

<b>JEFE DE SALA</b>	50,65 €
<b>CAJERO</b>	47,10 €
<b>RESTO DE PERSONAL</b>	40,12 €

<b>FESTIVOS</b>	132,58€
-----------------	---------

**HORAS EXTRAS NORMALES**

<b>JEFE DE SALA</b>	15,24 €
<b>JEFE DE MESA</b>	14,35 €
<b>CAJERO</b>	13,53 €
<b>LOCUTORES VENDEDORES</b>	12,85 €
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	11,58 €

**HORAS EXTRAS FESTIVAS**

<b>JEFE DE SALA</b>	26,66 €
<b>JEFE DE MESA</b>	25,13 €
<b>CAJERO</b>	23,64 €
<b>LOCUTORES VENDEDORES</b>	22,44 €
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	20,26 €

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO----- 13,01 €

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**PLUS CONVENIO RETRIBUCIONES MENSUALES**

**Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)**

Categoría de la Sala

Primera	342.577	384.648	426.719	468.789	510.860	552.931	595.002	637.073	679.144	721.215	763.285	805.356
Segunda	201.340	222.374	243.410	264.445	285.481	306.517	327.552	348.587	369.622	390.658	411.693	432.729
Tercera	135.228	150.253	165.278	180.304	195.329	210.354	225.380	240.405	255.430	270.455	285.481	300.507

**EUROS MENSUALES**

Categoría Profesional

Jefe de Sala	42.07	54.09	66.11	78.13	89.55	100.97	112.39	123.21	134.03	143.64	152.06	160.47
Jefe de Mesa	27.65	37.26	46.88	56.5	65.51	74.53	83.54	92.56	101.57	110	118.4	126.81
Cajero	19.83	27.65	35.46	43.27	50.49	57.7	64.91	72.12	79.33	85.94	92.56	99.17
Comercial	15.03	21.04	27.05	33.06	38.46	43.88	49.28	54.7	60.1	64.91	69.72	74.53

**Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)**

Categoría de la Sala

Primera	889.498	931.569	973.640	1.015.710	1.057.781	1.099.852	1.141.922	1.183.994	1.226.065	1.268.136	1.310.206	1.352.277
Segunda	474.800	495.835	516.870	537.906	558.941	579.977	601.012	622.048	643.083	664.118	685.154	706.189
Tercera	330.557	345.582	360.607	375.632	390.658	405.683	420.708	435.734	450.759	465.784	480.810	495.835

**EUROS MENSUALES**

Categoría Profesional

Jefe de Sala	183.31	191.12	198.94	206.75	214.56	222.37	229.59	236.8	244.01	251.22	258.44	265.05
Jefe de Mesa	143.64	151.46	159.27	167.08	174.89	182.71	189.92	197.13	204.34	211.56	218.77	225.38
Cajero	112.39	118.4	124.41	130.42	136.43	142.44	147.85	153.26	158.67	164.08	169.49	174.29
Comercial	84.14	88.35	92.16	96.76	100.97	105.18	108.78	112.39	115	119.6	123.21	126.21

**Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)**

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Categoría de la Sala

Primera	1.436.419	1.478.490	1.520.561	1.562.631	1.604.702	1.646.773	1.688.844	1.730.215	1.772.986	1.815.057	1.857.127	1.899.198
Segunda	748.260	769.295	790.331	811.366	832.402	853.437	874.473	895.508	916.543	937.579	958.614	979.650
Tercera	525.886	540.911	555.936	570.962	585.987	601.012	616.037	631.063	646.088	661.113	676.139	691.164

**EUROS MENSUALES**

Categoría Profesional

Jefe de Sala	278,27	284,88	291,49	297,5	303,51	309,52	315,53	321,54	326,95	332,36	337,77	343,18
Jefe de Mesa	238,6	245,21	251,82	257,83	263,84	269,85	275,86	281,87	287,28	292,69	298,1	303,51
Cajero	183,91	188,72	193,53	197,73	201,94	206,15	210,35	214,56	218,17	221,77	225,38	228,99
Comercial	132,22	135,23	138,23	140,64	143,04	145,44	147,85	150,25	152,06	153,86	155,66	157,47



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-5675** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Forjas de Cantabria, SL, para el periodo 2017-2019.*

Código 39002482012000.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Forjas de Cantabria SL para los años 2017- 2019 suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 8 de abril de 2019, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

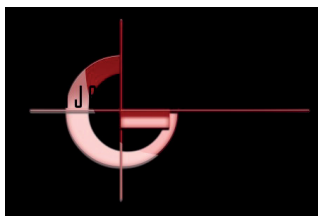
El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)

El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Amalio Sánchez Grande.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



1

**CONVENIO COLECTIVO  
FORJAS DE CANTABRIA, S.L**

**AÑOS 2017 - 2019**

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

2

Reinosa, a 6 de Febrero de 2019

## Capítulo I Partes firmantes, legitimación y eficacia

### **Artículo 1. Partes Firmantes.**

Son partes legitimadas, firmantes del Convenio, la Representación de la Empresa designada y la Representación Legal de los Trabajadores.

### **Artículo 2. Eficacia.**

Lo que se dispone en este Convenio prevalece sobre lo que está establecido en el Convenio Colectivo para la industria Siderometalúrgico de Cantabria, que a todos los efectos se establece como derecho supletorio.

## Capítulo II Disposiciones Generales

### Sección I Ámbito de aplicación y cláusulas de Garantía.

#### **Artículo 3. Ámbito funcional, personal y territorial**

Las normas de este Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa Forjas de Cantabria, S.L. Afecta la totalidad del personal que presta sus servicios dentro de la empresa y que estén vinculados mediante contrato laboral con Forjas de Cantabria, S.L. Dentro del ámbito del Convenio queda incluido todo el personal.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2019. Se prorrogará tácitamente año tras año si no se denunciase con el tiempo establecido en el mismo.

#### **Artículo 5. Denuncia y revisión**

La denuncia donde se proponga la iniciación, revisión o prórroga, se debe hacer delante de la autoridad laboral competente con una antelación mínima de 1 mes respecto de la fecha de su vencimiento. Si las negociaciones excediesen el término de la vigencia del Convenio, se entiende que este queda prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

#### **Artículo 6. Garantía personal**

Garantía Personal: se deben respetar las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, las cuales se deben mantener estrictamente "ad personam". Para el resto de condiciones se entienden unificadas por las normas establecidas en este Convenio.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un conjunto orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica han de ser consideradas globalmente y en cómputo anual en función de su vigencia. En el caso de que la Autoridad Laboral considerase que algún de los artículos del presente Convenio vulnerase el derecho mínimo necesario y, consecuentemente, devuelva a la Jurisdicción Laboral el texto

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

3

del mismo, no siendo aprobado por esta alguno de sus artículos, únicamente se verán afectados dichos artículos, debiendo ser negociados por ambas partes para su nueva redacción.

## Sección II Comisión Paritaria

### Artículo 8. Composición de la Comisión Paritaria del Convenio

Las dudas que puedan surgir sobre la correcta interpretación del total articulado de este Convenio, así como las discrepancias de la no aplicación de condiciones de trabajo, han de someterse, con carácter conciliatorio previo, a la Comisión Paritaria que se debe constituir de acuerdo con la ley vigente. Han de ser vocales de esta Comisión 3 trabajadores, e igual número de representantes de la Dirección.

Se dará conocimiento, siempre por escrito en el plazo máximo de una semana, a la Comisión Paritaria de cualquier duda, discrepancia o conflicto que se pueda producir como consecuencia de la aplicación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los diferentes supuestos delante de la jurisdicción competente.

### Artículo 9. Funciones de la Comisión Paritaria del Convenio

I) Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en supuestos previstos concretamente en este texto.
- b) Intervenir a instancia de una de las partes con carácter inmediato en conflictos colectivos, a los efectos de interponer la mediación, interpretar lo que se haya acordado y ofrecer su arbitraje.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo que se pacte.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no ha de obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales. Celebrará las reuniones que le sean solicitadas por cada una de las partes.

II) Si no hubiese acuerdo en el seno de la empresa, ni en la Comisión Paritaria, en el plazo de 15 días, ambas partes deberán someterse a los trámites de mediación y arbitraje del Tribunal laboral competente. (ORECLA).

## Capítulo III Organización del trabajo

### Artículo 10. Principios generales

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Empresa, sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. (Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las normas de la OIT y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

### Artículo 11. Trabajo

Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea en las condiciones de calidad que se exigen. En este orden son:

#### **A) Facultades de la Dirección:**

1. La exigencia de los rendimientos mínimos o normales que se apliquen a todo el personal. Se entiende como rendimiento mínimo el 75% del rendimiento óptimo, que equivale a 60 unidades Bedaux; el rendimiento óptimo son 80 unidades Bedaux. Se entiende como rendimiento normal el rendimiento que habitualmente obtiene cada trabajador en un puesto de trabajo, en las condiciones usuales.
2. La determinación de los métodos de trabajo para obtener los rendimientos adecuados, basándose en

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

criterios científicos.

**3.** La determinación de sistemas de incentivos para obtener y asegurar rendimientos medios superiores a los mínimos exigibles.

**4.** La adjudicación del número de máquinas o de las tareas necesarias para la saturación del trabajador, con la sujeción a las normas básicas de organización científica del trabajo.

**5.** La fijación de los índices de calidad y de defectuoso admisible durante todo el proceso de fabricación.

**6.** La exigencia de una vigilancia y diligencia en la utilización de la maquinaria, utillajes y de todos los elementos de trabajo dados al trabajador, así como de los materiales que se han de utilizar.

**7.** La movilidad y redistribución del personal de la empresa, que se ha de realizar de acuerdo con lo que establece la legislación social vigente.

**8.** La revisión del tiempo:

**a) Por iniciativa de la Dirección:**

Pueden efectuarse las revisiones de los tiempos o de las cantidades de trabajo normal que se consideren necesarias para asegurar que corresponden al método establecido o para variarlo, si las circunstancias lo aconsejan.

De acuerdo con esto pueden variarse estos tiempos o cantidades de trabajo por las razones siguientes:

- Fabricación o montaje de piezas nuevas.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de herramientas nuevas, utillajes, equipos o modificación de los ya existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Modificación de condiciones tecnológicas (velocidad, avances, etc.).
- Error de cálculo o transcripción en los estudios de métodos y tiempos.
- Cualquier modificación en la materia prima utilizada para la obtención de la pieza o del producto.

**b) A petición del personal afectado:**

Cuando algún operario estime que los valores establecidos como normales exigibles puedan tener alguna desviación respecto a los que, según su criterio, realmente correspondan, ha de formalizar la reclamación de revisión correspondiente. Esta reclamación se debe hacer al responsable que corresponda, que la debe transmitir a la Comisión Paritaria de Convenio.

**9.** El mantenimiento de las condiciones u organización del trabajo establecido, en los casos de disconformidad del personal, comunicada a la Comisión Paritaria de Convenio para reclamaciones en materia de tiempos y puestos de trabajo, sin perjuicio de la resolución definitiva que se adopte.

**B) Facultades del Comité:**

**1.** Que un técnico de las centrales sindicales se incorpore desde el principio en la realización del estudio, que compruebe que se haga según las normas de la legislación social vigente y las de la OIT.

**2.** Acceso a los puestos de trabajo objeto del estudio.

**3.** Disposición de la información necesaria previa a posibles cambios de métodos y tiempos de trabajo. Se debe informar al trabajador del método y tiempos de trabajo.

**C) Aplicación de los estudios en materia de métodos y tiempos de trabajo:**

Se debe prestar la máxima colaboración en la aplicación de los estudios de modificación o cambios de métodos o tiempos de trabajo que puedan adoptarse para incrementar la productividad.

**1.** Una vez realizados los diferentes estudios de modificación o revisión de métodos o tiempos, se deben aplicar los nuevos métodos o tiempos con la supervisión de los técnicos de ambas partes.

Los puntos de desacuerdo que surjan durante la implantación deben pasar a la Comisión Paritaria de Convenio.

**2.** Métodos de trabajo y de descansos:

El personal debe aplicar los métodos de trabajo y descanso establecidos por la Dirección y tiene que colaborar en obtener la máxima utilización de las máquinas y elementos puestos a su disposición y en su conservación.

**3.** Período de experimentación. Al implantar sistemas de trabajo o métodos nuevos, se debe establecer

un período de adaptación al método nuevo, que será como máximo de siete días laborables; mientras dure, se debe respetar el incentivo habitual. El Comité de empresa debe tener el inventario actualizado de los tiempos de todas y cada una de las fases y operaciones de las diferentes secciones.

**D) Comisión paritaria de Métodos y Tiempos.**

A fin y efecto de comprobar y controlar la implantación correcta de las modificaciones en materia de métodos y tiempos de trabajo que la empresa proponga, se crea la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, formada por representantes de la Dirección y de los trabajadores, junto con los técnicos que se estimen oportunos.

Esta Comisión Paritaria debe estudiar los errores o las reclamaciones presentadas por los trabajadores, y si se demuestra que tienen razón, han de rectificarse automáticamente y han de regularse con carácter retroactivo todas las repercusiones económicas correspondientes.

Las decisiones tomadas de común acuerdo en la Comisión son de cumplimiento obligado. Es preceptivo que, antes de recurrir a los Organismos Oficiales competentes, las reclamaciones se presenten primero en esta Comisión, y si no hay acuerdo, el Comité de empresa ha de presentar un informe detallado de las razones del desacuerdo en el término de 15 días.

**Artículo 12. Asignación de turnos y trabajos**

Se puede destinar al personal a prestar servicios en cualquier turno de los existentes, aprobados o acordados entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

La Dirección ha de atender las peticiones y objeciones de los trabajadores, siempre que no perjudiquen el desarrollo normal del trabajo que se debe llevar a cabo. Los cambios se deben programar de una semana a otra. Si por necesidad ineludible se debiera realizar durante la semana, se debería dar el aviso de forma que, entre la finalización de una jornada normal y el comienzo de la siguiente a turno cambiado, deberán pasar mínimamente 12 horas, excepto en caso de urgencia o necesidad perentoria. Si no es por urgencia o necesidad perentoria, se deberá acabar la jornada antes de su finalización o bien abonar el número de horas necesarias para completar el total. La diferencia de horas para cumplir el descanso señalado de doce horas irá a cargo de la empresa. En los cambios de turno, la Empresa utilizará el criterio de voluntariedad, en caso de no existir esta, se establecerá por menor antigüedad en el puesto. Cuando la capacitación técnica sea requisito imprescindible en la ejecución del trabajo, previa comunicación justificada al trabajador afectado y al Comité de Empresa, la Empresa podrá escoger a la persona más adecuada.

**Artículo 13. Mejora Continua**

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa comparten la visión de que la mejora permanente y continua es vital para el desarrollo de la Empresa e influye en su posición competitiva. Por esto, ambas partes se comprometen mutuamente en esforzarse para que, en sus acciones y gestión, se busque la plena satisfacción de los clientes, la mejora de la seguridad, la productividad y la eficiencia. La participación activa de todo el personal, sin exclusiones, en el Proceso de Mejora, es clave para ir hacia una Empresa más eficaz, segura, rentable y confortable.

Para activar y apoyar este proceso, son parte inequívoca y forman parte del contenido de las tareas de todos los trabajadores, sin excepción, los siguientes puntos:

- Participación activa de todos en el Proceso de Mejora.
- La Dirección desarrollará los mecanismos de participación en el Proceso de Mejora Continua.
- Los equipos de trabajo son el puntal del mismo.
- La participación en el Proceso de Mejora Continua tendrá siempre una voluntad positiva, es decir, constructiva y objetiva. Nadie tiene derecho a ser indiferente y mucho menos destructivo en lo referente al Proceso de Mejora.
- Calidad. Se entiende por Calidad del trabajo la que deriva del propio autocontrol del trabajador en cumplimiento del método de trabajo establecido por la Empresa en las diferentes fases de producción.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

6

## Capítulo IV Movimiento de Personal

### Artículo 14. Contratación

- a) La contratación se realizará según las necesidades objetivas y organizativas de la empresa, con **criterio de potenciación de las mujeres**.
- b) Para el resto de contratos se estará a lo que se dispone en las leyes vigentes en materia de contratación.
- c) **Jubilación a tiempo parcial**: Los trabajadores que reúnan los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, excepto en la edad, que será a los 61 años, y concierten con la Empresa este tipo de contrato, pueden acceder a la jubilación parcial pero con la necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo. La reducción de la jornada laboral y del salario ha de ser entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% de estos, este máximo se aplicará siempre que sea posible. En circunstancias normales de funcionamiento normal de la empresa, se aceptará este tipo de contratación.  
En caso de que no sea posible la jubilación anticipada, la Dirección propondrá, un plan de prejubilaciones al personal que vaya cumpliendo los 62 años, para garantizarles un complemento neto y su correspondiente cotización, hasta los 65 años.
- d) **Contrato de Relevo**: Es el contrato que tiene por objeto el sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que al reducírsela celebra un contrato a tiempo parcial y accede a la jubilación parcial. Para acceder a este tipo de contrato la persona debe estar en situación de desempleo o tener ya un contrato de duración determinada con la Empresa. La jornada puede ser completa o a tiempo parcial, según la reducción de jornada pactada con el trabajador jubilado parcialmente.

### Artículo 15. Ingresos

En cuanto al período de prueba en ningún caso deberá exceder del tiempo siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses
- Técnicos no titulados y Encargados: 3 meses.
- Oficiales: 1 mes.
- Auxiliares y Especialistas: 15 días laborales.

Para la rescisión de los contratos se deberán, por ambas partes, dar los siguientes términos de preaviso:

- Personal técnico titulado: 3 meses.
- Personal técnico no titulado: 1 mes.
- Personal Auxiliar, Especialistas y Oficiales: 15 días laborales.

Si no se cumplieran estos términos, ambas partes deberán de satisfacer a la otra con el importe del salario de los días de retraso en la comunicación, que deberá ser por escrito.

### Artículo 16. Ascensos y Promociones

Contemplar medidas para que todos, **hombres y mujeres**, puedan acceder a cargos de responsabilidad.

- A) Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando serán de libre designación por la Dirección de la Empresa. En todo caso, las promociones y los ascensos se producirán teniendo en consideración la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la Empresa.
- B) El tiempo para asumir las diferentes categorías será el siguiente:
  - Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán la categoría de Auxiliar, salvo los ingresos de categoría superior, y promocionarán a la categoría de Especialista en las condiciones y términos siguientes: A partir de la fecha de su ingreso y siempre que los contratos temporales no se extingan a su vencimiento, durante el período necesario para adquirir la formación y conocimientos de los sistemas productivos y de calidad de Forjas de Cantabria, S.L., así como de los métodos de trabajo.

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

- El período tendrá una duración de 3 meses como máximo, (sumando los diferentes períodos en alta, siempre que no superen los 6 meses de extinción) y se procederá a evaluar su rendimiento y capacitación con objeto de confirmar el ascenso a la siguiente categoría profesional.

Los representantes de los trabajadores deben recibir información y controlar los ascensos que se efectúen excepto los del personal no incluido en este Convenio.

#### **Artículo 17. Movilidad funcional y geográfica**

El traslado del personal de un Puesto de Trabajo a otro, distinto del habitual, motivado por necesidades organizativas, técnicas o productivas se registrará según legislación aplicable en cada momento (actualmente **Ley 3/2012** de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

La Empresa deberá comunicar la situación a los Representantes de los Trabajadores según el art. 39) y 40) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso se deberá justificar dicha movilidad funcional por parte de la Dirección de la Empresa a los Representantes de los Trabajadores.

Cuando por necesidades organizativas de la Empresa derivadas de la propia realidad de la misma, se destine a un trabajador a llevar a término otras funciones, las retribuciones a percibir, mientras dure dicha movilidad, serán las que resulten más beneficiosas para el trabajador.

### **Capítulo V Régimen de retribuciones**

#### **Artículo 18. Clasificación Profesional**

Se aplicará la clasificación profesional establecida en las tablas salariales Anexas y que cuentan con los siguientes niveles:

<b>a) Operarios:</b>	<b>b) Empleados:</b>
073: Ayudante Encargado	220: Jefe de 1ª/Mando Intermedio-A/Jefe Relevó
070: Oper. Proc-A/Oficial 1ª	210: Jefe de 2ª/Mando Intermedio-B/Encargado
060: Oper. Proc-B/Oficial 2ª	150: Oficial 1ª Superior
050: Oper. Proc-C/Oficial 3ª	140: Oficial 1ª
043: Especialista	130: Oficial 2ª
040: Auxiliar	120: Oficial 3ª
	100: Auxiliar Administrativo /Aspirante

#### **Artículo 19. Principios generales**

Se mantiene el sistema de retribuciones mantenido hasta ahora en que la remuneración total de cada trabajador está en función de la categoría profesional, por un lado, y por el otro del trabajo ejercido y la actividad desarrollada. En todo caso se debe observar los mínimos y las disposiciones legalmente establecidas.

Todo el personal regido por este Convenio, debe recibir sus retribuciones por los conceptos detallados en los artículos siguientes a este capítulo, y únicamente por ellos, que en conjunto compensan todos los preceptos legales relativos a remuneraciones vigentes en la actualidad.

#### **Artículo 20. Clasificación de los conceptos retributivos**

Conceptos retributivos que tienen consideración de salario según el detalle siguiente:

- a) Sueldo base.**
- b) Complementos salariales:**
- **Personales:** Plus de Recolocación.



- De Puesto de trabajo: plus de puesto, plus de trabajo nocturno, plus de Sábado/Domingo/Festivo, Plus Festivo y de disponibilidad.
- Plus de Polivalencia: puntualmente se incentivará la polivalencia de puestos.
- Por calidad o cantidad: prima producción, incentivos, horas extraordinarias.
- Por Objetivos: Paga de Beneficios según el **art. 25)** de este Convenio.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad.

No tienen consideración de salario los conceptos siguientes:

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Desplazamientos por servicio de la empresa.
- Gastos y dietas de viajes (siempre y cuando estén por debajo de las cantidades que legalmente se establecen).
- Prestaciones y ayudas para fines asistenciales y de formación profesional.
- Ayuda social.

#### **Artículo 21. Salario de convenio**

Los salarios y sueldos de convenio son los de las tablas anexas correspondientes y dependen únicamente de la categoría asignada a cada operario o empleado.

El Salario de Convenio es inherente y personal y se conserva con independencia del Puesto de trabajo ocupado.

#### **Artículo 22. PRIMAS: Plus de Puesto y Prima variable**

El grupo de operarios debe percibir la prima de acuerdo con lo establecido en los párrafos siguientes sobre reglamento de primas a la producción, y normalmente se desglosa en una parte fija por hora trabajada denominada Plus de Puesto y una parte variable, en función de la cantidad y calidad, denominada incentivo o Prima producción variable.

Los valores a la actividad máxima (1,33) son las reflejadas en las tablas anexas correspondientes.

- No se pagará prima si no se obtiene, como mínimo, la actividad 1,00, y en el caso de Forja 0,95.
- Se efectuará un incremento de las exigencias actuales en un porcentaje que compense los incrementos salariales y las reducciones de la jornada laboral, todo ello con el fin de no incrementar los costes laborales actuales y no perjudicar la competitividad de la Empresa.
- Para mejorar la competitividad y poder acceder a nuevas piezas y mercados y que hoy no son accesibles por nuestros costes, se agilizarán las inversiones, los estudios de revisión de Métodos y tiempos, así como, la correcta implantación del Proceso de Mejora Continua.
- Cronometrados de piezas nuevas, así como, de trabajos susceptibles de los mismos, actualmente a prima fija.
- En caso de piezas nuevas no cronometradas y hasta que no se disponga de dicho cronometraje, las exigencias se establecerán por comparación de piezas similares en peso y forma a criterio del Departamento Técnico.
- Si fueran de orden técnico: se procederá a revisar las exigencias, abonándose la prima promedio a cada operario hasta la actualidad de las mismas.
- Si fueran imputables a los operarios: se abonará la prima resultante de la actividad conseguida.

Las primas tienen el mismo valor, independientemente que se trate de horas ordinarias, extraordinarias o de recuperación.

Las primas no se pueden pagar nunca en horas no trabajadas, ya que se desvirtuaría su aplicación, porque son unos emolumentos que dependen directamente de la producción realizada, excepto en los casos especialmente previstos por la legislación.

#### **Artículo 23. Plus de Recolocación (antiguo Plus de antigüedad)**

No se devengará ningún complemento o plus de antigüedad. El Plus de Recolocación se revisará anualmente incrementándose de igual manera que el resto de conceptos salariales sujetos a Convenio.

**Artículo 24. Plus de trabajo nocturno**

El personal afectado por el Convenio que haga turno de noche debe recibir un suplemento durante las horas que correspondan. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00h. y las 06:00h. Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento exclusivamente según tablas.

Los otros emolumentos se deben recibir en la misma cantidad que para las horas de día.

**Artículo 25. Paga de Beneficios**

Anualmente se pagará una Paga sobre los Beneficios Netos de la Empresa, si se producen, del 5% de los mismos, repartido linealmente entre todos los trabajadores en alta el último día del año, pero proporcionalmente a los días que ha estado de alta en TC2 durante el año.

**Artículo 26. Pluses de Sábado/Domingo/Días de descanso programado.**

El trabajo en sábado/domingo/festivo, empieza a contarse desde las doce horas de la noche anterior para todo el personal, salvo el de los relevos, que se contará a partir de las seis horas del primer día festivo hasta las seis horas del primer laborable.

Por trabajar en sábado, domingo o festivo de forma esporádica, el trabajador recibirá además de su salario categoría, el plus reflejado en las tablas salariales en su importe bruto (plus que se verá incrementado de igual manera que el resto de los conceptos salariales sujetos a convenio).

Cuando se efectúe un cambio de horario a petición del trabajador, no se aplicará ningún plus por trabajar en días no laborales según su calendario, permutando las horas trabajadas en festivos por descanso compensatorio (horas adelantadas), ni en caso de recuperación de horas del trabajador (horas debidas).

Cuando se efectúe un cambio de horario a petición de la empresa en caso de realizar horas adelantadas se percibirá el mencionado plus.

**Artículo 27. Horas extraordinarias**

a) Con el objetivo de favorecer la creación de trabajo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias necesarias por fuerza mayor para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de maquinaria e instalaciones: su realización.
3. Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: será de carácter voluntario y con previo aviso si es posible.

La Dirección de la Empresa debe informar mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando los motivos, y si fuera necesario, la distribución por secciones.

En función del objetivo de trabajo antes mencionado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio acuerdan que el valor monetario de la hora extra y el descanso compensado, será el 1,50 de la hora normal. En el valor monetario se tendrá en cuenta todas las retribuciones que conforman el valor de la hora normal trabajada, (Salario, Prima, Plus de Puesto y Complementos Personales).

El Plus de Horas Extraordinarias no afectará en el caso de Plus de Sábado/Domingo/Festivo.

En caso de horas debidas por el personal, deberán ser realizadas dentro del año natural vigente.

Si a fecha 31/12 del año en curso no las ha recuperado, se le descontaran de la nómina. Siempre será preferible que las recupere.

Tal y como indica el Convenio Colectivo, en caso de horas debidas del trabajador que las recupere en sábados, domingos y festivos, no percibirá ni el Plus Festivo, ni el Plus de Sábado/Domingo/Festivo.

b) Se acuerda, que a partir del año 2020 el valor de la hora será el 1,75 de la hora normal.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

10

**Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias**

El personal afectado por este Convenio debe recibir unas gratificaciones equivalentes a una mensualidad en cada ocasión. Las fechas de abono serán en marzo, julio y Navidad, según costumbre establecida, a razón de su salario de convenio más el plus de recolocación. El importe de las pagas extras, se debe liquidar de acuerdo con los salarios vigentes en ese momento.

Las gratificaciones deben ser liquidadas en función de los días efectivamente cotizados.

Generación y devengo de las pagas extraordinarias:

- Paga extra de marzo: del 01/03 al 28/02
- Paga extra de julio: del 01/01 al 30/06
- Paga extra de Navidad: del 01/07 al 31/12

## Capítulo VI Revisión Salarial

**Artículo 29. Revisión Salarial**

La revisión salarial que debe realizarse durante los 3 años de vigencia del Convenio se ha acordado de la manera siguiente:

- a) **Año 2017:** congelado
- b) **Año 2018:** 1%
- c) **Año 2019:**
  - a. 1,15 % subida en la prima, se adaptan tablas de primas para que durante el año 2.019 y en los 2 siguientes se equiparen todas las primas de los diferentes puestos de trabajo, así como adaptar el nivel de exigencia en relación a dicha subida y de acuerdo con los trabajadores.
  - b. 1,70 % (Inflación) subida en salario, que se pagará a final de año, siempre y cuando se cumplan los objetivos pactados y su posterior incorporación a tablas salariales.

## Capítulo VII Jornada laboral

**Artículo 30. Jornada normal de trabajo**

La jornada laboral, durante los 3 años de vigencia del Convenio, es de **1736 horas** de trabajo efectivo para 2017, 2018 y 2019.

Con la flexibilidad de distribuir la jornada de forma irregular durante el año, según **Ley 3/2012** de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

**Artículo 31. Calendarios y horarios de trabajo**

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores, acordarán, un mes antes de finalizar el año, el calendario laboral que recogerá las fiestas, horario de trabajo y el cómputo anual de horas de trabajo.

Los horarios se adaptarán al reparto de horas laborales de cada año.

Los horarios establecidos en la Empresa son:

- Relevo de Mañana: de 6:00h. a 14:00h.
- Relevo de Tarde: de 14:00h. a 22:00h.
- Relevo de Noche: de 22:00h. a 6:00h.
- Jornada partida: de 8:30h. a 13:30h. y de 15h. a 18h.

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

**Artículo 32. Vacaciones**

Las vacaciones serán de 30 días naturales, siendo 32 a efectos económicos, para todo el personal que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa, proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute computándose a estos efectos como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal, pero no las ausencias injustificadas. Las vacaciones se disfrutarán según el calendario laboral pactado entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores. Si por necesidades de la Empresa, el trabajador disfrutase las vacaciones fuera de dicho período pactado o las disfrutase fraccionadas, percibirá un plus equivalente al 20% de la prima base total a actividad normal y el derecho a 1 día adicional de vacaciones si las efectúa en el período estival (de Julio a septiembre) no reflejado en el calendario laboral pactado y 2 días si las realiza en el resto del año. En este caso la empresa informará con antelación al personal afectado y a los representantes de los trabajadores. En el pago del mes de vacaciones se tendrá en cuenta 21 días + 2 días para la retribución de la prima, que será el promedio de los tres meses anteriores.

**Artículo 33. Descanso durante la Jornada de Trabajo efectivo**

El personal que realice jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos que será considerado como trabajo efectivo. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley vigente.

### Capítulo VIII

#### Reglamento de primas a la producción

**Artículo 34. Bases fundamentales. Complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo, en trabajos directos: Prima**

1. Para trabajos en que sea factible establecer una prima directa, se debe hacer en función del sistema Bedaux, tal y como indican las tablas salariales vigentes.
2. De acuerdo con lo que prevé la Ordenanza laboral en este concepto, el rendimiento mínimo para estas tareas es de 60 unidades Bedaux.
3. A partir de 60 unidades Bedaux, el trabajador debe obtener unos incrementos en función de la tabla de prima asignada al trabajo que haga y de la actividad obtenida durante el tiempo de trabajo o prima.
4. Las tablas de valores de prima y actividad correspondiente están reflejados en las tablas salariales vigentes en cada momento.

### Capítulo IX

#### Asuntos diversos

**Artículo 35. Desplazamientos por servicios a la empresa**

Los trabajadores que por necesidades de la empresa y siguiendo las instrucciones de esta tengan que realizar viajes o desplazamientos, percibirán una compensación por kilometraje de 0,34 €/km más 0,02 €/km. por cada ocupante adicional al conductor durante la vigencia del convenio.

Adicionalmente se pagarán los gastos de manutención, hospedaje y otros, previa presentación de los comprobantes y de acuerdo con la normativa vigente de liquidación de gastos por estos conceptos, en comisión de servicios a la empresa.

**Artículo 36. Prendas de vestir en el trabajo**

Para atender las tareas que se realizan en la Empresa, y para uso exclusivo dentro de la misma, esta entregará a cada trabajador los equipos de protección individual necesarios, considerando que determinados puestos deben dotarse de prendas ignífugas y/o térmicas.

Los equipos elegidos deberán ser analizados desde la conveniencia de los mismos, con los Delegados de Personal.

Se acuerda entre las partes disponer de un servicio de lavandería propio para la ropa de trabajo, entendiéndose que significa un ahorro de costes por la compra de dichas prendas de trabajo, ya que las mismas tendrán un tratamiento especial para su mayor duración. Las partes acuerdan también realizar un seguimiento de dicho ahorro. El trabajador tiene la obligación de utilizar estas piezas de trabajo.

## Capítulo X Código de Conducta Laboral

### Artículo 37. Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

### Artículo 38. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

#### Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas habitual en el trabajo.

#### Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

14

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

**Artículo 39. Sanciones y prescripción.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.  
b) Por faltas graves: Amonestación por escrito; y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.  
c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo XI Formación

**Artículo 40. Formación**

El primer trimestre del año se informará del Plan de Formación anual al Comité de empresa. Los cursos de Formación propuestos en este Plan por la Empresa se entenderán como obligatorios y preferiblemente se intentarán realizar en horario laboral, excepto cuando por cuestiones organizativas se deban realizar fuera de la jornada. En este último caso, será voluntaria y se deberá notificar con 5 días de antelación, se recibirá una compensación de 10€ por hora de formación, para toda la vigencia de este convenio.

El trabajador deberá justificar su presencia efectiva a los cursos establecidos, mediante certificado de asistencia del mismo.

La formación realizada por personal de la Empresa se tendrá en cuenta para hacer su evaluación personal. La formación no obligatoria no será pagada.

## Capítulo XII Licencias, permisos y derechos sociales

**Artículo 41. Ayuda social**

La Empresa concede a todos sus trabajadores en activo, con un periodo mínimo de 180 días trabajados de forma consecutiva una ayuda económica repartida con el siguiente porcentaje.

1. Ayuda escolar niños 2-17 años, Universitaria y Formación Profesional
2. Ayudas familia numerosa
3. Formación externa
4. Préstamos a tipo de interés Euribor

Anualmente se dispondrá de una cantidad de 4.625€, que se repartirán según el Reglamento de régimen interno del Comité.

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

**Artículo 42. Licencias y permisos retribuidos**

- a) Asistencia al médico de cabecera, se tiene derecho hasta el límite de 16 horas al año, previo aviso y/o justificación posterior en caso excepcional.
- b) Por el tiempo necesario, en caso de asistencia médica de especialistas de la Seguridad Social, si coincide con el horario laboral y el facultativo de medicina general prescribe la consulta, el trabajador debe presentar previamente el volante justificativo.
- c) 8 horas para consultas médicas privadas.
- d) Por hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite descanso domiciliario de: Cónyuge, hijos, padres y padres políticos, 2 días naturales, ampliables hasta 4 días en caso de desplazamiento fuera de la comarca, previo aviso y posterior justificación diaria, teniendo como punto de referencia la sede de la empresa. Para los demás familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 2 días ampliables hasta 4 si es a más de 150 Km., previo aviso y posterior justificación.  
En caso de hospitalización, se podrán coger los días de manera flexible, previo acuerdo con el jefe de planta.
- e) Por el tiempo necesario en caso de acompañamiento justificado de visitas a médicos y especialistas de la Seguridad Social y derivados de la Seguridad Social de: Cónyuge, hijos, padres y padres políticos. Si para estas visitas se tiene que hacer un desplazamiento fuera de la Comarca, se tendrá un día de permiso, previo aviso y posterior justificación, teniendo como punto de referencia la sede de la empresa.
- f) 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad.
- g) 8 días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- h) 6 días naturales por fallecimiento de hijos.
- i) Por el tiempo necesario para asistir al sepelio de tíos, primos, sobrinos y nietos.

Cuando por las causas previstas en los apartados f) g) y h), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 150 km. El plazo se amplía en dos días más de lo establecido, previo aviso y posterior justificación.

Se entiende por acompañamiento justificado la enfermedad o accidente con certificado médico.

En caso de alargarse el tiempo concedido, se permite la opción de recuperar o no cobrar los días que excedan del permiso indicado.

Para los demás permisos se debe observar lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores.

En las licencias y permisos retribuidos se pagarán los conceptos salariales que correspondan al 100% como si se estuviera en activo.

**Artículo 43. Permisos sin retribuir**

Avisando con la debida antelación, se concederán dos días al año sin retribución, considerándose cada salida como si fuera un día completo.

**Artículo 44. Excedencias**

Para todo lo relacionado con este tema, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Vigente.

La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de todas aquellas peticiones de excedencia que se formulen por parte de los trabajadores.

**Artículo 45. Complementos sobre IT y accidentes**

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará el salario del trabajador accidentado hasta un 100% de su retribución hasta un máximo de 18 meses.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará la retribución asignada a cada trabajador, hasta un máximo de 18 meses, en los porcentajes siguientes:



- 3 primeros días al 60 %.
- 18 días siguientes al 75 %.
- a partir del 22 día al 100 %.

En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complementos podrá superar globalmente el 100% de la retribución que corresponda en activo de sus retribuciones salariales.

Ambas partes entienden que la reducción del absentismo es una preocupación que ha de prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello hay que potenciar los medios actuales que permitan sensibilizar al personal, reducirlo y controlarlo. A los efectos de las verificaciones del estado de enfermedad se debe observar lo que dispone el apartado 20.4 del Estatuto de los Trabajadores y las leyes vigentes.

### Capítulo XIII Seguridad y Salud laboral

#### **Artículo 46. Prevención de Riesgos Laborales**

En materia de Seguridad y Salud Laboral se debe acoger a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

### Capítulo XIV Garantías sindicales

#### **Artículo 47. Principios básicos de las relaciones con los Sindicatos**

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en el ámbito social de la Empresa.

#### **Artículo 48. Secciones Sindicales**

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S.

#### **Artículo 49. Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal**

Se acuerda que las horas de crédito mensual serán de hasta 16 horas mensuales, pero con un cómputo anual máximo de 180horas.

### Capítulo XV

#### **Artículo 50. El acoso sexual en las relaciones de Trabajo.**

##### Planteamiento

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales un comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y principalmente el art. 18.1 de la Constitución Española.

##### Concepto

Se considera constitutivo de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de carácter sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sabe –o está en condiciones de saber- que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quienes las sufre, la respuesta a las cuales puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a sus condiciones de trabajo.

La atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, tengan el sentido que tengan. Esto diferencia el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por lo tanto, en el consentimiento mutuo.

#### El acoso Sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente o explícita, en condición de trabajo, ya sea para acceder al mismo o para mantener o mejorar el estatus laboral logrado, siendo su rechazo la base por una decisión negativa por el sujeto pasivo.

Se basa en un comportamiento en que, de una u otra manera, el sujeto activo conecta de manera condicionada a una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

#### El acoso Sexual Medio Ambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, aquello que es definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier tipo, no deseada por el destinatario/a, y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, a su vez, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba interfiriendo en el rendimiento habitual.

Aquello que se ve afectado aquí negativamente es el propio entorno laboral, entendiendo como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que esto acaba creándole una situación laboral insostenible.

La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de carácter psicológico- y esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

#### Expediente Informativo

La empresa velará por la consecución de un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otros, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que se puedan interponer al respeto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia comportará el inmediato inicio de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo cual se articularán las medidas oportunas.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las actuaciones a realizar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las personas que intervengan, practicándose todas aquellas diligencias que se consideren necesarias a la determinación de los hechos producidos.

Durante este proceso –que tendrá que estar solucionado en el plazo máximo de 10 días- todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por el hecho de afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto pasivo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A tal efecto, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

18

**Disposición adicional primera**

Ambas partes acuerdan adherirse al acuerdo sobre la Solución de Conflicto por Vía Extrajudicial de Cantabria.

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA – Cantabria como órgano de mediación de conflictos de trabajo tanto colectivo como individual.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación - conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

**Disposición adicional segunda**

Para todo aquello que no estuviera recogido en el texto de este Convenio, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

**NOTAS**

Todas las referencias realizadas en el texto del Convenio de “trabajador”, “operario”, “empleado”, “encargado”, “delegado” o “compañero”, se entienden realizadas, independientemente de su género, a las personas hombre o mujer.

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

CVE-2019-5675

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



**FORJAS DE CANTABRIA, S.L.**

19

Paseo Alejandro Calonge, 1  
39200 – Reinosa (Cantabria)  
942750350  
export@forjasdecantabria.com

**TABLAS SALARIALES 2019**

**Días laborables** 217 días  
**Horas presencia** 1736 horas

J. EQUIPO	SALARIO	CATEGORÍA	SUELDO BASE		NOCTURNIDAD	
			(3656 h)		(1736 h)	
x día	x día		x hora	anual	x hora	anual
5,356	27,728	40- Auxiliar	3,466	12.671,696	0,837	1.453,032
6,377	32,356	43- Especialista	4,104	15.004,224	0,996	1.729,056
6,615	33,547	50- Oper. Proc. -C/ Oficial 3ª	4,252	15.545,312	1,034	1.795,024
6,870	34,825	60- Oper. Proc-B/Oficial 2ª	4,412	16.130,272	1,074	1.864,464
7,147	36,207	70- Oper. Proc-A/ Oficial 1ª	4,585	16.762,760	1,117	1.939,112
7,290	36,923	73- Ayudante encargado	4,674	17.088,144	1,139	1.977,304

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO	
	Mensual	Anual
100- Aux. Admi./Aspirante	860,496	12907,395
120- Oficial de 3ª	957,133	14356,995
130- Oficial de 2ª	1033,529	15502,935
140- Oficial de 1ª	1116,568	16748,520
150- Oficial de 1ª Superior	1194,697	17920,455
210- Jefe de 2ª/Mando Inter.B/Encargado	1415,030	21225,450
210- Jefe de 1ª/Mando Inter.A/Jefe de relevo	1524,282	22864,230

Convenio Forjas de Cantabria, S.L 2017-2019

2019/5675

CVE-2019-5675

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-5676** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Comercio Mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, por el que se aprueba la Modificación de Convenio para adaptar las Tablas Salariales para el periodo 2019-2020.*

Código 39001245011988.

Visto el texto del Acta de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Comercio mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, de fecha 18 de febrero de 2019 (con registro el 6 de junio), sobre modificación del Convenio para introducir adaptación de las tablas salariales de 2019 y 2020, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Acta de la Comisión Negociadora y las Tablas salariales de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)

El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,  
Amalio Sánchez Grande.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL  
COMERCIO MAYORISTA DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PRODUCTOS  
AGROALIMENTARIOS DE CANTABRIA.**

**POR CC.OO.**

D. Juan José Cisneros Ruiz

**POR U.G.T.**

D<sup>a</sup> Mar Río Endrinal

**POR LA ASOCIACION  
EMPRESARIAL.**

D. José Francisco Combarro Tierno

D. Jesús Briz Fernández

D. Juan José Rodríguez Martínez

(Asesor)

Siendo las 12,00 horas del día 18 de febrero 2019, en la sede de CEOE-CEPYME Cantabria se reúnen, las personas señaladas al margen en la representación que ostentan, al objeto de revisar la actualización de las tablas salariales del convenio colectivo del sector para 2019.

Abierta la reunión y reconocida la legitimidad de las representaciones citadas como legalmente válidas para la negociación del convenio colectivo, las partes,

**ACUERDAN**

1. Visto el contenido del Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2019, es necesario revisar las tablas del convenio colectivo vigentes para 2019 y 2020 a fin de adaptar algunas categorías profesionales a dicho salario mínimo.

Las categorías a adaptar son las de AYUDANTE DE DEPENDIENTE, MOZO, APRENDIZ DE PRIMER AÑO Y APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO.

Así mismo, se actualizan las anteriores categorías en la tabla prevista para 2020 aplicando el porcentaje de incremento previsto en el artículo 18 del convenio.

Se adjuntan las nuevas tablas para 2019 y 2020.

2. Facultar al Organismo para la resolución de conflictos laborales de Cantabria (Orecla) para los trámites de inscripción y publicación de las nuevas tablas salariales para 2019 y 2020.

No habiendo más asuntos que tratar se da por concluida la reunión y para que conste a los efectos oportunos se firma por un representante de cada una de las partes citadas.

**POR LA ASOCIACION EMPRESARIAL**

**POR U.G.T.**

**POR CC.OO.**

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**CONVENIO MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS**

**TABLAS AÑO 2019**

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe administrativo	1.069,67	16.045,00
Oficial administrativo	1.009,11	15.136,58
Auxiliar administrativo	952,00	14.280,00
Jefe/Encargado de almacén	1.009,11	15.136,58
Conductor de 1ª	968,70	14.530,55
Conductor de 2ª	952,00	14.280,00
Mozo especializado	952,00	14.280,00
Dependiente	952,00	14.280,00
Ayudante dependiente	840,00	12.600,00
Mozo	840,00	12.600,00
Aprendiz-Formación de 1º año *	840,00	12.600,00
Aprendiz-Formación de 2º año *	840,00	12.600,00

Art. 19 Quebranto de moneda

26,06
126,15

Art. 25 Ropa de trabajo

**TABLAS AÑO 2020**

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe administrativo	1.086,78	16.301,72
Oficial administrativo	1.025,25	15.378,77
Auxiliar administrativo	967,23	14.508,48
Jefe/Encargado de almacén	1.025,25	15.378,77
Conductor de 1ª	984,20	14.763,04
Conductor de 2ª	967,23	14.508,48
Mozo especializado	967,23	14.508,48
Dependiente	967,23	14.508,48
Ayudante dependiente	853,44	12.801,60
Mozo	853,44	12.801,60
Aprendiz-Formación de 1º año	853,44	12.801,60
Aprendiz-Formación de 2º año	853,44	12.801,60

Art. 19 Quebranto de moneda

26,48
128,17

Art. 25 Ropa de trabajo

2019/5676

CVE-2019-5676

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-5677** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, SA, Fábrica de la Penilla, para el periodo 2018-2023.*

Código 39000952011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España SA Fábrica de La Penilla para el periodo de 1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2023 suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 22 de marzo de 2019, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)  
El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,  
Amalio Sánchez Grande.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121



Convenio Colectivo  
Nestlé España S.A.  
Fábrica de La Penilla  
Abril 2018-Marzo 2023



CVE-2019-5677

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

- ART. 1 - OBJETO.-
- ART. 2 - ÁMBITO FUNCIONAL.-
- ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL.-
- ART. 4 - ÁMBITO PERSONAL.-
- ART. 5 - ÁMBITO TEMPORAL.-
- ART. 6 - RESCISIÓN Y REVISIÓN.-

CAPITULO II  
COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

- ART. 7- CONSIDERACIÓN GLOBAL.-
- ART. 8 -COMPENSACIÓN.-
- ART. 9 -ABSORCIÓN. -
- ART. 10 GARANTÍA PERSONAL.-

CAPITULO III  
COMISIÓN PARITARIA

- ART. 11.- COMPOSICION.-
- ART. 12.- PROCEDIMIENTO.-

CAPITULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 13 - NORMAS GENERALES.-
- ART. 14 - JORNADA
- ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.-
- ART. 16 - SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-
- ART. 17 - MEDIDA CUALITATIVA.-
- ART. 18 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN.-
- ART. 19 - FACTORES Y CALIDADES.-
- ART. 20 - VALORACIÓN DE PUESTOS.-
- ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO.-
- ART. 22 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-
- ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO.-
- ART. 24 -REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-
- ART. 25 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.-
- ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO
- ART. 27 -CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-

CAPITULO V  
REMUNERACIONES

- ART. 28 - POLÍTICA DE SALARIOS.-
- ART. 29 - RETRIBUCIONES.-
- ART. 30 - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO
- ART. 31 - DEVENGO SALARIAL.-
- ART. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS.-
- ART. 33 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE.-
- ART. 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD.-
- ART. 35 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-
- ART. 36 - TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS.-
- ART. 37 - PLUS DE FRÍO.-
- ART. 38 - ABSENTISMO.-

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

CAPITULO VI  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

- ART. 39 - PLAN DE IGUALDAD
- ART. 40 - PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD
- ART. 41 - PERMISO PERSONAL
- ART. 42 - EXCEDENCIAS

CAPITULO VII  
PRESTACIONES SOCIALES

- ART. 43 - VACACIONES.-
- ART. 44 - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-
- ART. 45 - COMEDOR.-
- ART. 46 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL.-
- ART. 47 - OBSEQUIO LACTANCIA.-
- ART. 48 - AUTOBÚS.-
- ART. 49 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.-
- ART. 50.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-
- ART. 51 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-
- ART. 52 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.-
- ART. 53 - DOTE MATRIMONIO.-
- ART. 54 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.-
- ART. 55.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.-.
- ART. 56 - AYUDA POR DISCAPACIDAD.-
- ART. 57 - OBSEQUIO DE NAVIDAD.-
- ART. 58 - OBSEQUIO DE REYES.-
- ART. 59 - PRENDAS DE TRABAJO.-
- ART. 60 - RECREO Y DEPORTES.-
- ART. 61 - FORMACION.-
- ART. 62 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE.-
- ART. 63 - PLAN DE COMPENSACION PERSONAL
- ART. 64 - SEGUROS

CAPITULO VIII  
CONTRAPRESTACIONES

- ART. 65 - COMPROMISO
- ART. 66 - CUADRO DE NIVELES.
- ART. 67 - TURNOS DE TRABAJO.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

- ART. 68 - INGRESOS.-
- ART. 69 - ASCENSOS.-
- ART. 70 - FALTAS Y SANCIONES.-
- ART. 71 - PERDIDA DE PUESTO O NIVEL.-

CAPITULO IX  
DISPOSICIONES VARIAS

- ART. 72.- SUBSIDIARIEDAD.-
- CLÁUSULA ADICIONAL 1º
- CLÁUSULA ADICIONAL 2º
- CLÁUSULA ADICIONAL 3º

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ART. 1 - OBJETO.**- Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio, es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

**ART. 2 - ÁMBITO FUNCIONAL.**- El presente Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales entre NESTLÉ ESPAÑA, S.A., fabrica de La Penilla y el personal de su plantilla.

**ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL.**- Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para todos los que figuren en la plantilla de la Fábrica de La Penilla de Cayón.

**ART. 4 - ÁMBITO PERSONAL.**- Se regirá por este Convenio el personal de citadas dependencias de la Industria NESTLÉ ESPAÑA, S.A.

No regirá este Convenio para:

- a) Los cargos de alta Dirección, Gobierno o Consejo.
- b) Las personas a quien se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada y las que no figuren en la plantilla de la Empresa.

**ART. 5 - ÁMBITO TEMPORAL.**- El presente Convenio tendrá una vigencia del día 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2023.

**ART. 6 - RESCISIÓN Y REVISIÓN.**

Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado y se prorrogará su vigencia mientras no se firme un nuevo convenio, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPÍTULO II

### COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

**ART. 7 CONSIDERACIÓN GLOBAL** - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

**ART. 8 COMPENSACIÓN** - Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que rígeran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

**ART. 9 ABSORCIÓN** - Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas, y en todos o algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, superan el nivel total del Convenio.

En caso contrario, tales disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras fijadas en este Convenio.

**ART. 10 GARANTÍA PERSONAL** - Ningún trabajador de NESTLE ESPAÑA, S.A., podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

### CAPITULO III

#### COMISIÓN PARITARIA

**ART. 11 COMPOSICION.-** Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

- Presidente: A designar por ambas partes
- Por la Representación Económica: 5 representantes
- Por la Representación Social: 5 representantes, miembros de la Comisión negociadora, que en su momento designe el Comité de Empresa.
- Como Secretario: A designar por ambas partes

**ART. 12 PRODECIMIENTO.-** Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá, previa solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la convocatoria, en la que debe figurar el orden del día a tratar.

La citada Comisión, deberá emitir dictamen de la cuestión planteada, en un plazo máximo de 14 días.

Para resolver las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución extrajudicial de conflictos de Cantabria, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPITULO IV

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**ART. 13 - NORMAS GENERALES.**- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quién éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Cuando por parada definitiva o temporal de una máquina o línea de trabajo, la Empresa tuviese necesidad de pasar solamente parte del personal de la misma a otros departamentos, teniendo que permanecer los restantes en el departamento habitual para realizar otros trabajos, se tendrá en cuenta para su permanencia -si reúne condiciones para la ejecución de los mismos- el siguiente orden de preferencia:

- 1º Antigüedad en el puesto de trabajo
- 2º Antigüedad en la Empresa
- 3º Eficacia en el trabajo.

Entre las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se acuerda la contratación de personal a través de la modalidad de Fijos Discontinuos.

**ART. 14 - JORNADA.- 1.)**La jornada ordinaria de trabajo será de 1776 horas anuales correspondientes al promedio de 40 horas semanales en computo anual y como máximo los días de trabajo anuales serán 222.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1720 horas y 30 minutos anuales

**2.)** A partir del año 2020 la jornada ordinaria de trabajo será de 1768 horas anuales correspondiente al promedio de 40 horas semanales en cómputo anual y como máximo los días de trabajo anuales serán 221.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1712 horas y 45 minutos.

**ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.**- La Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo.

Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo, de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permite una equitativa distribución de las retribuciones.

**ART. 16 - SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**- A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

**ART. 17 - MEDIDA CUALITATIVA.**- Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el análisis metódico de las diferentes funciones de la fábrica y en la medida de "puntos" del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

**ART. 18 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN.**- Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo, se adaptan a las características propias de la Empresa habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

**ART. 19 - FACTORES Y CALIDADES.**- Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Para el personal obrero:

	Aprendizaje
	Experiencia
Conocimientos - aptitudes	Facultades mentales
	Aptitudes sensitivas
	Habilidad - destreza
	Esfuerzo - físico
Esfuerzos	Esfuerzo sensitivo nervioso
	Responsabilidad producto y ejecución trabajo
Responsabilidad	Responsabilidad equipo (maquinaria)
	Responsabilidad trabajo de otros
	Riesgo de accidentes y enfermedad
Riesgo e inconvenientes de trabajo	
	Incomodidades o penosidad

Para el personal empleado:

Formación  
Experiencia  
Facilidad de Expresión  
Idiomas extranjeros  
Conocimientos matemáticos  
Complejidad del trabajo  
Independencia en el trabajo  
Consecuencia de los errores  
Mando  
Relaciones  
Discreción  
Tensión nerviosa y esfuerzo físico  
Incomodidades

ponderados todos ellos, según su propio valor en relación a otros (peso relativo) o coeficiente de ponderación que permiten cifrar el valor de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación, es independiente de la persona que ocupe el puesto.

**ART. 20 - VALORACIÓN DE PUESTOS.** - Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado, resulta la puntuación que los diferencia entre sí, permitiendo al trabajador conocer el alcance de sus obligaciones y el grado de su puntuación en el conjunto de la producción, de tal forma que esta puntuación al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada obrero su posición respecto a los demás

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo. A la finalización de la valoración se informará de la puntuación otorgada a cada puesto valorado y se entregará la descripción de puesto que haya sido valorado.

**ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO.**- A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesiva y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalamiento de la línea de valoración para el personal obrero se ha efectuado según la siguiente escala de niveles:

<u>NIVELES</u>	<u>PUNTUACIÓN MÍNIMA</u>	<u>PUNTUACIÓN MÁXIMA</u>
1	100	120
2	121	140
3	141	160
4	161	180
5	181	200
6	201	220
7	221	240
8	241	260
9	261	280
10	281	300
11	301	320
12	321	340
13	341	360
14	361	380

de forma que a las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo nivel -a los efectos de determinación de las retribuciones- les son de aplicación las percepciones resultantes para la calificación del límite máximo de la línea, es decir, que percibirá la misma cantidad el que tiene, por ejemplo 161, que aquél que alcanza 180; y ello por estar dentro del mismo grado o nivel.

**ART. 22 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.**- Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece la siguientes escala de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

<u>NIVELES</u>	<u>PUNTUACIÓN MÍNIMA</u>	<u>PUNTUACIÓN MÁXIMA</u>
N2	77	93
N1	94	110
M2	111	129
M1	130	148
L2	149	167
L1	168	188
K2	189	209
K1	210	230
J	231	253
I2	254	276
I1	277	301
H2	302	326

-10-

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO.-** Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo del personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
  
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.
- e) Variación en la complejidad del trabajo.

**ART. 24 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-**

- a) Variaciones en la complejidad del trabajo
- b) Variaciones de complejidad de responsabilidad
- c) Condiciones ambientales.

**ART. 25 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.-** Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de los miembros del Comité de Empresa que éste órgano designe, con un máximo de tres.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos una vez al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por el trabajador a su Jefe inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El jefe receptor de la solicitud rechazará, argumentándola, toda petición que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el Art. 22, pudiendo, sin embargo, el trabajador solicitar que la petición sea llevada al especialista de valoración, en cuyo caso, se le dará curso acompañada del informe negativo del Jefe.

Al trabajador solicitante se le entregará acuse de recibo de su solicitud.

Las valoraciones se podrán solicitar desde enero hasta una semana antes de la fecha de presencia en fábrica del valorador y sus efectos serán a la fecha de presentación de la solicitud de valoración. Las presentadas después de esa fecha y hasta el 31 de diciembre tendrán efectos desde el 1 de enero del año siguiente.

Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el Especialista de Valoración y en su caso por alguno de los miembros del Comité que forman la Comisión delegada del mismo, pasará a la Dirección, haciendo llegar una copia de la misma al Comité de Empresa e informando al interesado a través de su Jefe inmediato.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO**

Cuando un trabajador realice trabajos de un nivel superior, durante una hora o más se le abonará el tiempo trabajado en nivel superior.

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, por las facultades del trabajador o por motivos de salud del mismo no conllevará reducción retributiva.

Cuando un operario trabaje en puesto de trabajo de nivel superior por un período de cuatro meses consecutivos, o seis alternos en un año, se le reconocerá automáticamente, como habitual el nivel superior desempeñado en dicho período, salvo que sea por sustitución de otro que éste de baja. Los períodos de vacaciones o I.T., en que el trabajador esté ausente del puesto de trabajo del nivel superior, interrumpirán dicho cómputo, que se reanudará con la reincorporación.

La empresa entregará un justificante del trabajo realizado en nivel superior.

**ART. 27 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-**

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, por las facultades del trabajador o por motivos de salud del mismo no conllevará reducción retributiva.

La Dirección de la Empresa estudiará periódicamente aquellas solicitudes de revisión numérica de puestos de trabajo que le sean formuladas, por si hubiese necesidad de aumentar el número de los considerados habituales en los mismos.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPITULO V

### REMUNERACIONES

**ART. 28 - POLÍTICA DE SALARIOS.**- La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a los trabajadores, al objeto de que cada uno resulte remunerado en función de su participación en el conjunto económico de la Empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

**ART. 29 - RETRIBUCIONES.**- Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio, en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Para el personal incluido en la Tabla II cuyo sistema de apreciación y retribución es el general de la Empresa, las cifras indicadas tienen carácter de mínimo garantizado.

Se conviene el abono del salario en dieciséis mensualidades a razón de 30 días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de 480 días.

La Empresa seguirá pagando por Banco a todos sus trabajadores.

**ART. 30 - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO.**- Los aumentos periódicos por años de servicio (C.A.S.) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios ininterrumpidos a jornada completa a razón de 444,00 €uros brutos anuales por cuatrienio.

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajando en la Empresa.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan los años de servicio.

**ART.31 – DEVENGO SALARIAL.**- Todos los conceptos salariales contemplados en el convenio se entenderán devengados del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

**ART. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS.**- El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los Anexos III y IV.

Este sistema de pago para las horas extraordinarias queda considerado de carácter general, sin excepción alguna para todo el personal.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Si en circunstancias especiales, el trabajo extraordinario tuviera que ser realizado en horas intempestivas, la Dirección de la Fábrica estudiará cada caso por si la duración del mismo fuese objeto de consideración especial.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en horarios nocturnos o en domingos, percibirán además de las mismas, la parte correspondiente a tales conceptos.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, será considerada como extraordinaria a efectos retributivos.

Las horas extraordinarias trabajadas será de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior a 80 al año.

**ART. 33 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE.-** El importe del plus dominical que se abona igualmente en las fiestas abonables, será de 76,05 €uros por cada domingo/festivo trabajado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, no será obligatorio trabajar más de dos domingos consecutivos, para lo cual el personal apto de la Sección de Leche cooperará a trabajar en los departamentos exentos del descanso dominical.

Si se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada se percibirá la mitad de este complemento. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo.

**ART. 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

- a) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en 29,34 €uros por jornada completa.
- b) Si se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como media y se percibirá 14,67 €uros. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo, 29,34 €.

**ART. 35 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Se fijan cuatro gratificaciones de treinta días de salario más C.A.S. (Complemento Años de Servicio) y Complemento Personal-5, si la hubiese, para cada una de ellas, denominadas Enero, Abril, Junio y Noviembre.

Las citadas gratificaciones, se abonarán, respectivamente, en los meses de Enero, Abril, Junio y Noviembre de cada año.

Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual.

**ART. 36 - TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS.-**

Se considerarán trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

DENOMINACIÓN DE TRABAJO	BONIFICACIÓN
Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados	<b>13,64 Euros/unid.</b>
Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza y reparación en interior de tanques de Chocolates, así como los trabajos de soldadura y rectificando en interiores de Tanques que hayan contenido gases o los generen por la propia naturaleza del trabajo.	<b>4,34 Euros/hora.</b>
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos túneles y digestor de Estación Depuradora. Averías en la Depuradora los días que las inclemencias del tiempo así lo aconsejen.	<b>5,52 Euros/hora.</b>
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas las 7 y 8.	<b>5,52 Euros/hora.</b>
Limpieza y reparación en caliente del hogar y de los conductos de humos de las calderas, de los tambores de los egrones, así como desatascar los Multiclones de los Egrones e intervenciones en caliente de mantenimiento en Prensas, Solubilización, Smet, Torre Nesquik e intervenciones en Torrefacción, con la planta en marcha, en la última planta y en las cadenas de transmisión de los esterilizadores. Trabajo de fundir manteca en Nesquik.	<b>5,52 Euros/hora.</b>
Por trabajo de limpieza química, con traje especial, en los casos de Smet desodorización, centrifugado, moldeo de manteca, tanques de leche condensada y conchas línea IV, así como en descarga de productos químicos por servicios generales.	<b>5,52 Euros/hora</b>

Esta bonificación se devengará por unidades en el caso de tratarse de servicios higiénicos o sobre la base del tiempo de presencia en los elementos citados, cuando de su limpieza, reparación o entretenimiento se trate.

- Limpieza corriente de alcantarillas se considera como trabajo normal.

Los trabajos molestos o incómodos no especificados en la anterior relación se consideran incluidos en la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

Se entregará al comité, mensualmente, la relación de horas abonadas.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 37 – PLUS DE FRÍO**

Los trabajadores afectos a las cámaras de congelación de temperaturas iguales o más frías de -18 °C , o que realicen trabajos de mantenimiento, revisión y limpieza en el interior de las mismas, percibirán un plus, cuyo valor queda establecido en 2 euros por hora efectiva trabajada.

Quien realice tareas de mantenimiento, revisión y limpieza en el interior de las cámaras de temperatura igual o inferior a 4°C, percibirá un plus, cuyo valor queda establecido en 1,2 € por hora efectiva trabajada.

**ART. 38 – ABSENTISMO**.- Al objeto de fomentar la disminución del absentismo por los conceptos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias retribuidas, permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De 4,34% hasta 5,33%, será de	<b>24,90 Euros brutos</b>
De 3,84% hasta 4,33%, será de	<b>51,55 "</b>
De 3,34% hasta 3,83%, será de	<b>77,34 "</b>
De 2,84% hasta 3,33%, será de	<b>103,10 "</b>
De 0,00% hasta 2,83%, será de	<b>128,83 "</b>



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPÍTULO VI

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

**ARTÍCULO 39. PLAN DE IGUALDAD.**- Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 Nestlé España, S.A., firmó su primer Plan de Igualdad el 17 de diciembre de 2013, que tiene la finalidad de definir y especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, consiguiendo así la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación.

Para ello la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá periódicamente, con un mínimo de dos veces al año, y analizará el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y lo mantendrá actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora.

**ARTÍCULO 40. PERMISOS DE MATERNIDAD.**- El personal que disfrute del permiso de maternidad podrán disponer de hasta 17 semanas de permiso, siendo la semana 17ª un permiso retribuido a cargo de la empresa.

**ARTÍCULO 41. PERMISO PERSONAL.**- El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 20 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con su jefe/a.

La solicitud debe realizarse con un preaviso mínimo de 15 días.

Durante el disfrute de este permiso se deducirá el salario correspondiente a los días disfrutados, a efectos de Seguridad Social se mantendrá la cotización, así como las aportaciones del promotor y el partícipe al Plan de Pensiones.

### **ARTÍCULO 42. EXCEDENCIAS.**-

- 1) **Excedencia por cuidado de hijos:** Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a ocho (8) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 2) **Excedencia por cuidado familiares:** Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

de excedencia no superior a cinco (5) años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el trabajador/a deberá acreditar documentalmente que concurren las causas para disfrutar de dichas excedencias. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la empresa 30 días antes de su finalización y se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional.

La mejora contemplada en este párrafo se mantendrá en tanto en cuanto la legislación aplicable sea la vigente a la firma del convenio, en caso de modificación las partes deberán renegociar el contenido del mismo.

- 3) **Excedencia con reserva de puesto:** El personal con una antigüedad de 1 año podrá solicitar una excedencia con una duración mínima de 1 mes y máxima de 6 meses con reserva de puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta excedencia no se percibirá retribución salarial alguna, se suspenderá la cotización a la Seguridad Social, se mantendrán las aportaciones del promotor y del partícipe al Plan de Pensiones.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPITULO VII

### PRESTACIONES SOCIALES

**ART. 43 - VACACIONES.**- Todo el personal de la Fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborables de lunes a sábado, en los que se incluirán cuatro sábados que no coincidan en fiesta. Se comunicarán por escrito al trabajador en el plazo legalmente establecido.

El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

50-52 años: 27 días  
53-55 años: 28 días  
56 años: 29 días  
57-58 años: 30 días  
59 años: 31 días  
A partir de 60 años: 33 días

El personal que se jubile disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período comprendido desde el 1º de Diciembre --comienzo- hasta el 30 de abril -terminación-, se le concederá un día laborable más por cada 6 laborables ininterrumpidos que disfrute. En el período total se imputarán cuatro sábados no festivos.

Durante el período de vacaciones el personal percibirá el salario, más el de C.A.S. y Complemento personal 5, si lo hubiere.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado y dentro de la semana siguiente a su reincorporación de la baja por I.T.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural por necesidades de la Empresa, podrá disfrutarlas al año siguiente.

En el mes de Julio, se pagará por el concepto de "Promedio Primas en Vacaciones" la resultante de dividir por 11 el total, a nivel individual, de las cantidades devengadas por cada trabajador en los conceptos de: Plus Dominical y Fiesta Abonable, Plus de Nocturnidad y Plus de Trabajos Molestos o Incómodos, durante el año natural anterior, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. No se computará como base de cálculo la cantidad que se haya abonado por el concepto "Promedio Primas en Vacaciones".

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 44 - LICENCIAS RETRIBUIDA** La Empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: tres día naturales
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, padres, hijos: cinco días naturales.  
  
Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, padres políticos e hijos políticos: tres días naturales  
  
Para hermanos, abuelos y nietos, naturales o afines: dos días naturales
- d) Matrimonio, primera comunión o bautizo de padres, hijos, hermanos, nietos: 1 día natural
- e) Traslado de domicilio: un día natural.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo
- h) El derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, por nacimiento, o adopción, se podrá acumular en 12 días de permiso retribuido.

En los supuestos: b), y c) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

En el supuesto c) el beneficiario del permiso comunicará a su jefe un disfrute no coincidente con la fecha del hecho causante siempre que se mantenga la situación que lo origina.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado la licencia empezará a computarse el mismo día o bien al día siguiente, no abonándose en este caso el tiempo no trabajado el día en que se produjo la causa.

Parejas de hecho:

Todo trabajador que tenga pareja de hecho y cumpla la condición pactada entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en la letra c), cuando el causante de tales permisos sea su pareja o los familiares de su pareja enumerados en los citados puntos.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Para que una pareja pueda acogerse a estos derechos debe cumplir el siguiente requisito:

Deberá haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el Registro de Parejas de Hecho existente en la zona donde resida. Si no existe ese Registro, haber comunicado de manera formal previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

**ART. 45 - COMEDOR.**- La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, no podrá ser superior a la subida consolidada de la Tabla Salarial del Convenio.

El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

**ART. 46 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL.**- Atendidas las circunstancias que concurren en la actualidad, ambas partes convienen que, el actual Economato Laboral se transforme en una TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL, en la que se dispensarán productos comercializados por Nestlé España, S.A. y Sociedades afiliadas.

El precio de los productos será el establecido en la lista de ventas al personal de Nestlé España, S.A.

LA TIENDA DE AUTOSERVICIO DE VENTAS, se regirá por los principios rectores de igualdad y prestación Social que regían el anterior economato.

De las decisiones que se hayan de tomar referidas a la TIENDA DE AUTOSERVICIO DE VENTAS, se consultará previamente al Comité.

**ART. 47 - OBSEQUIO LACTANCIA.**-La empresa obsequiará a los hijos del personal, durante el primer año de vida, con 100,65 € brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

**ART.48 - AUTOBÚS.**- La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de los trabajadores el medio de transporte para que durante el curso escolar puedan trasladarse a los colegios y centros de enseñanza de Santander, con recorrido de La Penilla-Santander, por la mañana y viceversa por la tarde.

Igualmente la Empresa seguirá manteniendo los actuales autobuses de los trabajadores, sin perjuicio de que el número de aquellos se adecuen a las plazas que realmente se ocupen

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 49 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.**- La Empresa continuará concediendo a su personal, al cumplir los 15, 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpidos en la Sociedad, los premios siguientes:

1º Al cumplir 15 Años de Servicio:	<b>Bolígrafo</b>
2º Al cumplir 25 Años de Servicio:	<b>1.612 €uros Brutos.</b>
3º Al cumplir 40 Años de Servicio:	<b>2.290 €uros Brutos.</b>
4º Al cumplir 50 Años de Servicio:	<b>2.971 €uros Brutos.</b>

Junto con el importe por 25 años serán también obsequiados con un reloj y un diploma, y en los 40 y 50 años, serán también obsequiados con un cheque regalo y un diploma, en las condiciones vigentes en el momento de la firma del presente Convenio.

**ART. 50.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**- Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho mientras permanezca de alta en la empresa, por un plazo máximo de dieciocho meses, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto, incluidos los conceptos de C.A.S. y Complemento Personal-5, desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca en esta situación.
2. En cualquier caso de enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no laboral, mientras el índice de absentismo por todas las causas, exceptuando los descansos por maternidad, del personal obrero fijo sea inferior en cada cuatrimestre natural al promedio de los doce meses anteriores, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto.

Si en cada cuatrimestre natural el índice de absentismo fuera superior al promedio de los doce últimos meses pero no pasara el siete por ciento, se abonará el complemento del párrafo anterior. Si sobrepasara el siete por ciento y no rebasara el ocho por ciento, se abonará el noventa por ciento del citado complemento y si sobrepasara el ocho por ciento pero no rebasara el nueve por ciento el complemento se reducirá al ochenta por ciento. De sobrepasar el nueve por ciento, no se percibirá complemento alguno.

La Empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, citándolo para que acuda al Servicio Médico de fábrica, si su estado de salud se lo permite. Si el Médico de Empresa considerase que esta baja es indebida, se someterá al Inspector Médico a efectos de que se le abone el complemento de la Empresa.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 51 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.**- Al trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una Incapacidad Permanente Total, la Empresa le concederá un complemento sobre la pensión asignada hasta alcanzar el 100% de su retribución, durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que se produzca el accidente, actualizado con el mismo porcentaje que experimenten los conceptos económicos del Convenio.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible, podrá reincorporar a su servicio a este personal, previa audiencia del interesado e información al Comité, para encomendarle -previa readaptación-, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuera normal, le abonará la retribución total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que viene percibiendo por la pensión de la Seguridad Social.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

**ART. 52 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.**- El trabajador a quien se le determine una Incapacidad Permanente Parcial por accidente de trabajo continuará en el mismo puesto que desempeñaba habitualmente en el momento del accidente. Si el trabajador fuera incapaz de desempeñar el puesto anterior deberá tratar de obtener, mediante las actuaciones y recursos necesarios, la calificación de Incapacidad Permanente Total, para lo cual la Empresa le prestará toda la ayuda necesaria y si el trabajador se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Incapacidad, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior.

Como en el artículo anterior el trabajador reincorporado a la Empresa que tenga asignada una pensión vitalicia por Incapacidad Permanente Parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad de la retribución que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha pensión.

**ART. 53 - DOTE MATRIMONIO.**- La Empresa continuará abonando al personal que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y C.A.S. y Complemento Personal 5, si la hubiere, y sin que la cantidad que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

**ART. 54 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.**- Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de **213,06 €uros brutos**.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**ART. 55.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.-** La empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de **4.901,90 € brutos**. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50% a cada uno.

El importe de este premio, a solicitud de sus beneficiarios, podrá ser convertido total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente, según su salario total anual.

**ART. 56 - AYUDA POR DISCAPACIDAD.-** Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo o familiar y cónyuge a su cargo con discapacidad, una ayuda de **173,16 €uros brutos**, en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición de discapacitado haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

**ART. 57 - OBSEQUIO DE NAVIDAD.-** La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones

**ART. 58 - OBSEQUIO DE REYES.-** La empresa obsequiará a los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de **47,92 €uros brutos**, las cuales se abonarán en el mes de Diciembre.

**ART. 59- PRENDAS DE TRABAJO.-** La Empresa facilitará a todos los trabajadores del Centro las prendas de trabajo necesarias, y su reposición si están deterioradas, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad y Salud el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

**ART. 60 – RECREO Y DEPORTES.-** La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa, serán autogestionados por dicho órgano de representación.

**ART. 61 – FORMACION.-** La empresa desea que toda la formación que se imparta en el centro se realice en horario de trabajo. La asistencia a la misma fuera de ese horario tendrá carácter voluntario.

**ART. 62 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE.-** En el momento de su jubilación a la edad determinada legalmente, la Empresa abonará a su personal la cantidad de **177,76 €uros brutos** por cada año de servicio, con un mínimo de **2.666,40 €uros brutos**.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Incapacidad Permanente, al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge del trabajador que fallezca, o en su defecto, a las personas que tuviesen derecho a la pensión de la Seguridad Social. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los 65 años. En tanto en cuanto el marco legal no varíe, la Empresa, siempre que se pueda, facilitará la satisfacción de las solicitudes de jubilación parcial o anticipada que se formulen.

**ARTÍCULO 63º. PLAN DE COMPENSACIÓN PERSONAL.**- Los/as empleados/as podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será el trabajador el que elija que parte de su salario anual desea percibir como retribución en especie, de entre los servicios que se establecen a continuación y de acuerdo con los límites fijados en cada momento por la legislación:

- Seguro médico.
- Cheque guardería

Este Plan de Compensación Personal, se regirá según el procedimiento establecido al efecto y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

## **CAPITULO VIII**

### **CONTRAPRESTACIONES**

**ART. 65. COMPROMISO** - Los trabajadores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

**ART. 66 - CUADRO DE NIVELES.**- Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

**ART. 67 - TURNOS DE TRABAJO.**- De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio Colectivo, se acepta que los horarios de trabajo sean los vigentes en cada momento.

La Empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, establecerá los horarios y turnos de trabajo que considere necesarios para una mejor productividad, siempre que no suponga una vulneración de la jornada ordinaria en cómputo anual y de los descansos a los que tienen derecho, conforme a lo actualmente establecido.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Para el personal de 50 años o más, las horas totales correspondientes a la jornada ordinaria anual, serán las que correspondan en función de los días de vacaciones que tienen atribuidos.

A efectos de cómputo anual de horas ordinarias, se consideran como tales las correspondientes a los días de vacaciones concedidas como suplemento en época desde el 1º de Diciembre hasta el 30 de Abril.

Los trabajadores a partir de los 58 años podrán solicitar la no prestación de trabajo en turno de noche. Cada solicitud será valorada y se decidirá conjugando las necesidades organizativas y el no establecimiento de agravios comparativos no aceptados por los compañeros del solicitante.

#### **INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES**

**ART. 68- INGRESOS.-** En materia de contratación de trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso queda fijado así:

Personal Técnico Titulado: 6 meses

Para los demás trabajadores: 2 meses

**ART. 69 - ASCENSOS.-** Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la Industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contramaestres, Encargados y Capataces, sean designadas por la Empresa entre el personal de su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello, previo concurso-oposición; en caso contrario, se nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

**ART.70 -FALTAS Y SANCIONES.-** Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

**ART. 71 - PERDIDA DE PUESTO O NIVEL.-** Sin perjuicio de lo que se indica en el Art. 65, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un trabajador dado de baja por enfermedad no se le encontrase en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la pérdida de su puesto de trabajo y en consecuencia, de su nivel habitual, sin perjuicio de la sanción que corresponda en cada caso.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES VARIAS

**ART. 72-SUBSIDIARIEDAD.-** En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigente.

#### CLÁUSULA ADICIONAL 1ª

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

#### CLAUSULA ADICIONAL 2ª

**Procedimiento para solventar las discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, aquellas resolverán sus discrepancia de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución extrajudicial de conflictos de Cantabria, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

#### CLAUSULA ADICIONAL 3ª

De conformidad con lo legalmente establecido se señala que, el presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las partes que a continuación se detallan:

EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES POR:

D. LUIS ALBERTO SARO RODRIGUEZ  
Dª CRISTINA ABASCAL VELEZ  
D JOSE ALBERTO LASO GOMEZ  
D. JOSE ANTONIO BOLADO CRUZ  
Dª ELENA FLOR FERNANDEZ  
Dª MATILDE DIEGO RUIZ  
D. JOSE LUIS ALONSO MORA  
D. DAVID REVUELTA GIL  
D. ARTURO GARCIA DE LOMANA PEDRAJA

Y EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA POR:

Dª CRISTINA SAINZ PARDO SAINZ  
Dª SILVIA CARBALLO VEGA  
Dª IDOIA ARCAUZ SAN MIGUEL

La Comisión Negociadora por mayoría, aprueba las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo y, en prueba del acuerdo alcanzado y dando por terminadas las negociaciones, firman el presente documento en La Penilla de Cayón.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL PERSONAL OBRERO A 01.04.2018

NIVEL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SALARIO		SALARIO	4 GRATIF.	
	DIA	MES	ANUAL	EXTRAORD.	ANUAL
1	50,36	1.510,83	18.130,00	6.043,33	24173,34
2	51,15	1.534,65	18.415,77	6.138,59	24554,36
3	51,81	1.554,38	18.652,55	6.217,52	24870,07
4	52,55	1.576,42	18.917,09	6.305,70	25222,79
5	53,30	1.599,08	19.188,98	6.396,33	25585,31
6	54,01	1.620,45	19.445,36	6.481,79	25927,14
7	54,81	1.644,40	19.732,76	6.577,59	26310,35
8	55,49	1.664,67	19.976,07	6.658,69	26634,76
9	56,27	1.688,15	20.257,76	6.752,59	27010,34
10	56,97	1.709,10	20.509,23	6.836,41	27345,65
11	57,74	1.732,17	20.786,02	6.928,67	27714,70
12	58,49	1.754,83	21.057,91	7.019,30	28077,21
13	59,19	1.775,78	21.309,39	7.103,13	28412,52
14	59,94	1.798,30	21.579,64	7.193,21	28772,86

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

ANEXO II

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO AL 1.04.2018

<u>NIVEL</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
N2	24183,14
N1	24980,02
M2	25764,94
M1	26547,67
L2	27332,58
L1	28129,47
K2	28916,56
K1	29699,29
J	30495,09
I2	31282,18
I1	32063,83
H2	32848,74

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

ANEXO III

HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL OBRERO AL  
1.04.2018

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR</u> <u>H.E. NORMAL</u>	<u>VALOR</u> <u>DOMINGOS/FESTIVOS</u>
1	15,46	17,70
2	15,73	17,98
3	15,91	18,18
4	16,14	18,45
5	16,36	18,70
6	16,61	18,97
7	16,84	19,24
8	17,03	19,46
9	17,28	19,72
10	17,47	19,98
11	17,72	20,26
12	17,97	20,51
13	18,15	20,76
14	18,37	21,00

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

ANEXO IV

**HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL EMPLEADO AL  
1.04.2018**

<b><u>NIVEL</u></b>	<b><u>VALOR H.E. NORMAL</u></b>	<b><u>VALOR DOMINGOS/FESTIVOS</u></b>
N2	19,78	22,61
N1	20,46	23,36
NM2	21,08	24,09
M1	21,74	24,83
L2	22,38	25,58
L1	23,02	26,35
K2	23,68	27,07
K1	24,32	27,76
J	24,97	28,53
I2	25,60	29,24
I1	26,24	29,98
H2	26,87	30,74

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-5678** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, SL, para el periodo 2019-2021.*

Código 39000442011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, S. L., para el periodo 2019- 2021, suscrito con fecha 8 de mayo de 2019 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)

El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Amalio Sánchez Grande.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONVENIO COLECTIVO "EL BUEN PASTOR S.L." SAN VICENTE DE TORANZO (CANTABRIA) 2019-2021

---

**Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACION DE LAS PARTES.-** El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección de la empresa "EL BUEN PASTOR" y el delegado de personal de la misma, ambos legalmente legitimados en virtud del artículo 87 del E.T para la negociación del mismo.

Los preceptos del presente Convenio Colectivo, establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa "EL BUEN PASTOR, S.L." y sus trabajadores.

**Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL.-** Quedan afectados por este Convenio, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, excepto los que ocupen cargos de alta dirección, gobierno ó consejo a que hace referencia el artículo 1º núm. 1,3c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-** Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en San Vicente de Toranzo.

**Artículo 4º.- VIGENCIA.-** El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1º de enero de 2.019 hasta el 31 de diciembre de 2.021, en todo caso este convenio se mantendrá íntegramente en vigor hasta que se firme otro que lo sustituya.

**Artículo 5º.- DENUNCIA.-** No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio Colectivo a la fecha de su expiración, es decir, el 31 de diciembre de 2.021.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir, dentro de la primera quincena de febrero del año 2.022.

No obstante, y en tanto no se acuerde nuevo Convenio, seguirá aplicándose la parte normativa y salarial del presente.

**Artículo 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-** Las condiciones más beneficiosas si las hubiere, se seguirán manteniendo en todo caso para todos aquellos productores que las vinieran disfrutando.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**Artículo 7º .- ORDENACIÓN DEL TRABAJO .-** Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la Legislación Vigente, la organización práctica del trabajo y la adopción de las medidas que estime precisas en cada momento, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia a los Representantes Sindicales.

**Artículo 8º.- FACULTADES DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-** Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, serán compensables y absorbibles en conjunto y en cómputo anual, por cuales quiera otra que pudiera establecerse en el futuro, mediante disposiciones legales ó reglamentarias.

**Artículo 9º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 10º.- COMISIÓN PARITARIA.-** Se conviene por ambas partes, la creación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de la Empresa y un delegado de personal, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio y en particular de las discrepancias surgidas sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del E.T.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días desde que se le plantee la cuestión y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria.

Los representantes serán:	Por la Empresa	DON ALVARO ORTIZ DEL PIÑAL
	Por los Trabajadores	DON JAIME MANTECON GUTIERREZ

**Artículo 11º.- LICENCIAS.-** El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del total del salario más el plus de asistencia por los siguientes motivos:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b.- 2 días laborables por nacimiento de hijo.

c.- 2 días naturales por nacimiento de nietos

d.- 3 días naturales por el fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Incluyendo la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra provincia el plazo será de 4 días naturales.

e.- 1 día natural por fallecimiento de tíos.

f.- 1 día por traslado de domicilio habitual.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

g.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

h.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Si el hecho causante que origina cualquiera de las licencias contenidas en los apartados b, c, d y e del presente artículo se originase una vez realizada la jornada laboral diaria, la licencia comenzara a aplicarse a partir del día siguiente al hecho causante.

Equiparación de las parejas de hecho con las de derecho con independencia de su orientación sexual.

**Artículo 12º.- VACACIONES.-** Las vacaciones serán de 26 días laborables contados de lunes a sábado, no computan como vacaciones los festivos oficiales ni los domingos, en ningún caso el número total de días de vacaciones podrá ser inferior a 31 días naturales.

Se disfrutarán con carácter obligatorio quince días ininterrumpidos del 1º de abril al 30 de septiembre y los restantes en los demás meses del año, según calendario que se fijará entre el Delegado de Personal y la Dirección.

**Artículo 13º.- PLUS DE ASISTENCIA.-** Se abonará según tablas por día de trabajo efectivo para todos los operarios, cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

La falta de asistencia de más de tres días en el mismo mes, implicará la pérdida de dicho plus durante una semana y si lo es de más de seis días, dejará de percibirse durante un mes completo.

No computarán como faltas de asistencia a estos efectos, las consignadas en el real decreto 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni las habidas por acudir a consulta médica.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

En caso de asistencia médica, deberá justificarlo por escrito (volante) tanto cuando vaya a medicina general, como a alguna especialidad y se perderá a partir del tercer día al año.

**Artículo 14º.- PLUS DOMINGO Y FESTIVO.-**

1. Plus de domingo: Todos los trabajadores que presten servicios entre las 06 horas del domingo y las 06 horas del lunes cobrarán un plus denominado “de domingo” según tabla salarial por cada domingo trabajado.  
Dicho plus se cobrará íntegramente solo en caso de trabajar la jornada completa, si no fuera así se cobrará la parte proporcional de las horas trabajadas, cobrando siempre como mínimo la mitad del plus.

La jornada ordinaria del domingo será de 06 a 14 horas.

2. Plus de Festivo: todo trabajador que preste servicios en un día festivo cobrará según las tablas salariales por cada festivo trabajado y la empresa le compensará además con un día de descanso, el cual podrá ser disfrutado por el trabajador cuando lo solicite siempre y cuando pre-avise a la empresa con una antelación de 7 días naturales.

La jornada ordinaria de los festivos, será desde las 7 horas 30 minutos a las 14 horas 25 minutos, salvo para los casos establecidos en el artículo 21.2 que estarán sujetos al horario establecido en el mismo.

Si la dirección de la empresa estima conveniente hacer la jornada partida en la época estival, se hará esta sin retribución complementaria alguna.

**Artículo 15º.- INCENTIVO DE RESPONSABILIDAD.-** Se establece un incentivo de responsabilidad que se abonará a los responsables de turno. Estos responsables serán designados unilateralmente por la empresa, teniendo capacidad la misma de modificar a los responsables en cualquier momento. El incentivo durante la vigencia de este convenio será de 150 € aplicados a 12 pagas.

**Artículo 16º .- PRENDAS DE TRABAJO .-** La Empresa facilitará a los trabajadores dos prendas de trabajo al año y un par de botas de goma; y las prendas exigidas por la normativa vigente, cuyo uso será obligatorio dentro de la factoría, estando prohibido su utilización fuera de la misma, dadas las exigencias de dicha normativa.

**Artículo 17º.- AYUDA ESCOLAR.-** Aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar percibirán 100 € en el mes de Septiembre, desde el año en que dichos hijos cumplan los tres años hasta el año que cumplan los dieciséis años.

Dicha ayuda se cobrará por cada hijo biológico o adopción legal y solamente podrá cobrarse por uno de los progenitores en caso de que ambos tengan derecho al mismo.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**Artículo 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Las tres gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Julio y Navidad, estarán compuestas por;

Una mensualidad según tabla salarial más la antigüedad que a cada uno le corresponda y un complemento de paga extra.

El “complemento de paga extra” tendrá la siguiente cuantía anual para la vigencia del convenio.

2019: 60 €  
2020: 65 €  
2021: 70 €

**Artículo 19º.- RETRIBUCIONES.-** Los salarios para 2.019, 2020 y 2021 del personal afectado por este Convenio, serán los que se detallan en las tablas salariales anexas al presente convenio, y se dividirán en dos grupos profesionales:

Grupo A: FABRICACIÓN  
Grupo B: ADMINISTRACIÓN

El grupo "A" comprenderá todos los puestos de trabajo afectados a la producción, a su control y al mantenimiento.

El grupo "B" comprenderá los puestos de gestión y administración.

**Artículo 20º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-** Cuando se produzca incapacidad temporal, la Empresa abonará a los trabajadores el importe necesario, para que con la prestación de I.T. perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio, es decir, salario más antigüedad más plus de asistencia.

**Artículo 21º.- JORNADA.-** La Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal, negociarán el calendario laboral y el calendario de “fin de semana” en el primer trimestre del año, estableciéndose los turnos de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de los mismos y elaborando el horario de trabajo teniendo en cuenta que la jornada es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El trabajador dispondrá de tres días de descanso de entre los señalados como laborables en el calendario laboral, de los cuales uno será fijado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el delegado del personal y los otros dos serán de libre disposición del trabajador, debiendo comunicarlo a la Dirección con 48 horas de antelación como mínimo a su disfrute.

Durante la jornada de trabajo y en sus dos y media horas centrales, el personal a turno tendrá un descanso de 15 minutos que está incluido en el horario de presencia.

El turno de noche del 24 y 31 de diciembre se considerará día festivo y no se trabajará.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

- FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL

1.- Flexibilidad en sábados: la empresa podrá disponer de 7 sábados al año de trabajo en producción, para ello deberá pre-avisar a los trabajadores afectados con un mínimo de 4 días naturales, los trabajadores afectados percibirán por trabajar dicho sábado un plus de según tablas salariales por cada sábado trabajado.

Si la jornada laboral del sábado no superase las 4 horas se cobrara la mitad del plus, si superase la mitad de la jornada pero no llegase a ser la jornada completa se cobrara la parte proporcional.

El trabajo en estos 7 sábados será de carácter obligatorio para el trabajador.

2.- Flexibilidad fin de semana en recepción: todos los trabajadores con responsabilidades en la recepción de la leche podrán realizar una jornada de trabajo de 11 días consecutivos, (de lunes a jueves de la siguiente semana) bajo los siguientes criterios:

- a. Se establecerá un calendario anual con los trabajadores afectados, y los fines de semana que cada uno de ellos deberá trabajar, sin que ningún trabajador pueda realizar este encadenamiento de 11 días más de 6 veces al año. Una vez superado el límite máximo por trabajador será de carácter voluntario para el mismo.
- b. El calendario de trabajo será rotativo y equitativo.
- c. La jornada máxima en el fin de semana (sábado y domingo) no superara las 6 horas de trabajo diario.
- d. El trabajador afectado descansara al finalizar los 11 días de trabajo, el viernes, sábado y domingo.
- e. además de lo anterior, por encadenar estos 11 días de trabajo consecutivo un plus denominado "plus fin de semana" según tablas salariales.

Las condiciones establecidas en este apartado lo serán únicamente para aquellos trabajadores que realicen las funciones de recepción de leche, por ser necesidad organizativa de la empresa el cubrir este servicio todos los días del año.

**Artículo 22º.- FALTAS Y SANCIONES.-**

1.- CLASIFICACIÓN

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) - Serán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

B) - Serán faltas graves:

- Las faltas de asistencia no justificadas.
- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
- Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.
- No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales, los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la Empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
- El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que se produzcan graves perjuicios.
- Los trabajos mal efectuados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.
- La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) - Serán faltas muy graves:

- Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- Descubrir planes de la Empresa, utilizar indebidamente documentos, revelar fórmulas de la misma, sea cual fuere el fin con que se realice.

2.- SANCIONES.-

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

<u>Por faltas leves:</u>	- Amonestación verbal o escrita.
<u>Por faltas graves:</u>	- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
<u>Por faltas muy graves:</u>	- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
	- Inhabilitación para el ascenso por un plazo de un año.
	- Despido.

#### **Artículo 23º.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. Dicho periodo tendrá una duración de 12 meses.

Los trabajadores podrán acumular el permiso de lactancia en un solo periodo, dicha acumulación deberá producirse dentro de los 12 meses desde que se produzca el hecho causante. El resultado de esta acumulación da derecho a la trabajadora a 17 días laborables de permiso, computados de lunes a sábado.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **Artículo 24º.- DISPOSICIONES VARIAS.-**

##### **A) - FORMACIÓN**

Ambas partes son conscientes de la importancia de la formación por lo que acuerdan facilitar a los trabajadores a cursos acordes las necesidades de sus puestos de trabajo, sin que se altere la marcha normal de la actividad.

Se prestará especial atención a la formación del Delegado de Seguridad.

##### **B)- PROMOCION CATEGORIA PROFESIONAL**

Se establece un sistema de promoción automática basado en el conocimiento del puesto de trabajo bajo los siguientes criterios:

##### **Grupo A:**

De oficial de tercera a oficial de segunda cuando se cumplan dos años de antigüedad.

De oficial de segunda a oficial de primera cuando se cumplan cinco años de antigüedad.

De auxiliar de laboratorio de segunda a auxiliar de laboratorio de primera cuando se cumplan cinco años de antigüedad.

##### **Grupo B:**

De auxiliar administrativo a oficial de tercera cuando se cumplan dos años de antigüedad.

De oficial de tercera a oficial de segunda cuando se cumplan cuatro años de antigüedad.

De oficial de segunda a oficial de primera cuando se cumplan seis años de antigüedad.

Esta promoción se aplicará con carácter retroactivo solo a efectos de antigüedad, no teniendo carácter retroactivo a efectos económicos.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**C) - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.-**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, se someterá a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

- 1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes categorías.
- 2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.
- 3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
- 4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
- 5- Movilidad funcional.
- 6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto éste artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje.

**Artículo 25º.- JUBILACION PARCIAL – CONTRATO DE RELEVO.-**

Todo el personal que cumpla los requisitos especificados en la normativa vigente que regula la jubilación parcial vinculada al contrato de relevo, tendrá derecho a pasar a la situación de jubilación parcial, la empresa contratará a otro trabajador por el tiempo que el trabajador jubilado parcialmente reduzca su jornada de trabajo y de salario y hasta que éste cumpla la edad legal de jubilación.

Los trabajadores contratados mediante esta modalidad de contrato antes del 01/01/2016, una vez jubilado definitivamente el trabajador al que relevan se les transformara en indefinidos.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Para nuevas contrataciones mediante este contrato y a partir del 01/01/2016 no será obligatoria la contratación como indefinido una vez jubilado definitivamente el trabajador al que sustituyan.

En caso de desaparición de este artículo durante la vigencia del Convenio, en el momento de la jubilación total del trabajador, se transformará el contrato de relevo en contrato indefinido.

Se garantizará el mantenimiento del número de trabajadores fijos que en la actualidad tiene la empresa.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **INCREMENTOS SALARIALES**

Año 2019: Se garantiza para este año un incremento del 1.75 % sobre las tablas definitivas de 2018. Tan pronto se constate el IPC real del año 2019, se regularizarán si procede las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 1.75 %, se garantiza el incremento adelantado del 1.75%.

Si el IPC está entre el 1.75% y el 2.25% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 2.25% el incremento definitivo será del 2.25%

Año 2020: Se garantiza para este año un incremento del 1.75 % sobre las tablas definitivas de 2019. Tan pronto se constate el IPC real del año 2020, se regularizarán si procede las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 1.75 %, se garantiza el incremento adelantado del 1.75%.

Si el IPC está entre el 1.75% y el 2.25% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 2.25% el incremento definitivo será del 2.25%

Año 2021: Se garantiza para este año un incremento del 1.75 % sobre las tablas definitivas de 2020. Tan pronto se constate el IPC real del año 2021, se regularizarán si procede las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 1.75 %, se garantiza el incremento adelantado del 1.75%.

Si el IPC está entre el 1.75% y el 2.25% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 2.25% el incremento definitivo será del 2.25%

San Vicente de Toranzo, 08 de mayo de 2019.

POR LA EMPRESA

Álvaro Ortiz del Piñal

POR LOS TRABAJADORES

Jaime Mantecón Gutierrez (RLT)  
Santiago Pelayo (asesor CC.OO)

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## TABLAS PROVISIONALES 2019

Definitivas 2018+1,75%

GRUPO A	SALARIO DIA/MES
aprendiz de primer año	29,85 €
aprendiz de segundo año	31,62 €
oficial de 3ª	36,42 €
oficial de 2ª	36,85 €
oficial de 1ª	37,38 €
auxiliar de laboratorio	35,97 €
oficial de laboratorio	36,42 €
auxiliar de inspección	1.060,09 €
inspector	1.240,01 €
tecnico diplomado	1.252,23 €
limpieza	4,91 €

GRUPO B	SALARIO DIA/MES
auxiliar administrativo	1.036,14 €
oficial de 3ª	1.112,50 €
oficial de 2ª	1.172,67 €
oficial de 1ª	1.229,84 €

PLUSES	
plus de asistencia	3,55 €
plus domingo producción	96,49 €
plus festivo	55,42 €+ 1 día
plus de sábado "flexibilidad"	85,77 €
plus fin de semana "flexibilidad"	96,49 €
precio hora nocturna	1,17 €
precio hora extra	12,86 €

## 7.5.VARIOS

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**CVE-2019-5680** *Orden ECD/43/2019, de 17 de junio, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de una vajilla con decoración en verde y un plato conmemorativo de 1963 de la fábrica de loza Ibero Tanagra con destino al Museo Etnográfico de Cantabria ofrecido por don Arturo Hornazábal Treviño.*

Visto el expediente incoado por la Dirección General de Cultura para la aceptación de la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de una vajilla con decoración en verde y un plato conmemorativo de 1963 de la fábrica de loza Ibero Tanagra, ofrecidos por D. Arturo Hornazábal Treviño con destino al Museo Etnográfico de Cantabria, integrado en la consejería de Educación, Cultura y Deporte.

De conformidad con:

- El artículo 47 de la Ley 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma, tras su modificación por la Ley de Cantabria 10/2013, de 27 de diciembre de medidas fiscales y administrativas,
  - El informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de fecha 29 de abril de 2019.
  - El informe emitido por el Servicio de Administración General de Patrimonio de 11 de junio de 2019.
- A propuesta de la directora general de Cultura,

#### RESUELVO

**PRIMERO:** Aprobar la adquisición por vía de donación a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de una vajilla con decoración en verde y un plato conmemorativo de 1963 de la fábrica de loza Ibero Tanagra ofrecidos por D. Arturo Hornazábal Treviño con destino al Museo Etnográfico de Cantabria, integrado en la consejería de Educación, Cultura y Deporte.

**SEGUNDO:** Los referidos bienes quedarán afectados a la consejería de Educación, Cultura y Deporte, con destino al Museo Etnográfico de Cantabria.

**TERCERO:** Por el Museo Etnográfico de Cantabria se designará un representante para la formalización del acta de entrega y recepción del material cuya donación se acepta, y se realizarán los trámites necesarios para su correcta inclusión en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma.

La presente orden producirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.  
El consejero de Educación, Cultura y Deporte,  
Francisco Javier Fernández Mañanes.

2019/5680

CVE-2019-5680

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**CVE-2019-5681** *Orden ECD/44/2019, de 17 de junio, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de una serie de objetos relacionados con la ganadería, así como otros de carácter personal con destino al Museo Etnográfico de Cantabria ofrecidos por don Isaac Brugos Marcos.*

Visto el expediente incoado por la Dirección General de Cultura para la aceptación de la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de una serie de objetos relacionados con la ganadería, así como otros de carácter personal, ofrecidos por D. Isaac Brugos Marcos con destino al Museo Etnográfico de Cantabria, integrado en la consejería de Educación, Cultura y Deporte.

De conformidad con:

- El artículo 47 de la Ley 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma, tras su modificación por la Ley de Cantabria 10/2013, de 27 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas,
- El informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de fecha 30 de abril de 2019.
- El informe emitido por el Servicio de Administración General de Patrimonio de 11 de junio de 2019.

A propuesta de la directora general de Cultura,

### RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la adquisición por vía de donación a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de una serie de objetos relacionados con la ganadería, así como otros de carácter personal ofrecidos por D. Isaac Brugos Marcos con destino al Museo Etnográfico de Cantabria, integrado en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

SEGUNDO: Los referidos bienes quedarán afectados a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, con destino al Museo Etnográfico de Cantabria.

TERCERO: Por el Museo Etnográfico de Cantabria se designará un representante para la formalización del acta de entrega y recepción del material cuya donación se acepta, y se realizarán los trámites necesarios para su correcta inclusión en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma.

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

Santander, 17 de junio de 2019.  
El consejero de Educación, Cultura y Deporte  
Francisco Javier Fernández Mañanes

2019/5681

CVE-2019-5681

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**CVE-2019-5682** *Orden ECD/45/2019, de 17 de junio, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de una serie lienzos de bodegones, otros de carácter costumbrista, así como piezas de cocina, iluminación, cerámica y otras con destino al Museo Etnográfico de Cantabria ofrecidos por don Emilio Balbín Santiáñez.*

Visto el expediente incoado por la Dirección General de Cultura para la aceptación de la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de una serie de lienzos de bodegones, otros de carácter costumbrista, así como piezas de cocina, iluminación, cerámica y otras, ofrecidos por D. Emilio Balbín Santiáñez con destino al Museo Etnográfico de Cantabria, integrado en la consejería de Educación, Cultura y Deporte.

De conformidad con:

- El artículo 47 de la Ley 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma, tras su modificación por la Ley de Cantabria 10/2013, de 27 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas,
- El informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de fecha 30 de abril de 2019.
- El informe emitido por el Servicio de Administración General de Patrimonio de 11 de junio de 2019.

A propuesta de la directora general de Cultura,

### RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la adquisición por vía de donación a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de una serie de lienzos de bodegones, otros de carácter costumbrista, así como piezas de cocina, iluminación, cerámica y otras ofrecidos por D. Emilio Balbín Santiáñez con destino al Museo Etnográfico de Cantabria, integrado en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

SEGUNDO: Los referidos bienes quedarán afectados a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, con destino al Museo Etnográfico de Cantabria.

TERCERO: Por el Museo Etnográfico de Cantabria se designará un representante para la formalización del acta de entrega y recepción del material cuya donación se acepta, y se realizarán los trámites necesarios para su correcta inclusión en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma.

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

Santander, 17 de junio de 2019.  
El consejero de Educación, Cultura y Deporte,  
Francisco Javier Fernández Mañanes.

2019/5682

CVE-2019-5682

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## AYUNTAMIENTO DE NOJA

**CVE-2019-5769** *Información pública de solicitud de licencia de actividad para clínica dental con rayos X en Avenida Santander, 14 - bajo.*

Por D. Ángel Gómez Díaz de Tudanca, actuando en representación de la razón social Sanusdent, SLP, se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de clínica dental con rayos X, en la Avda. Santander, nº 14 - bajo, de este municipio.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 74.1 del Decreto 19/2010 de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 17/2006 de 11 de diciembre de Control Ambiental Integrado y/o artículo 36 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de 27 de agosto de 1982, se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de 20 días a contar desde la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

Noja, 14 de junio de 2019.

El alcalde,

Miguel Ángel Ruiz Lavín.

[2019/5769](#)

CVE-2019-5769

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

#### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

**CVE-2019-5699** *Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 77/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000077/2019 a instancia de NANCY ELISABETH ROJAS ROJAS frente a ANA ISABEL GÓMEZ PINO, en los que se ha dictado Auto de 12 de junio de 2019 y Decreto de fecha 14 de junio de 2019 cuyas partes dispositivas son del tenor literal siguiente:

#### AUTO DESPACHANDO EJECUCIÓN

EL MAGISTRADO-JUEZ,  
D. ÓSCAR FERRER CORTINES.

En Santander, a 12 de junio de 2019.

#### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de NANCY ELISABETH ROJAS ROJAS, como parte ejecutante, contra ANA ISABEL GÓMEZ PINO, como parte ejecutada, por importe de 3.628,86 euros de salarios de tramitación más 536,53 euros de indemnización, total 4.165,39 euros, más 624 euros para intereses y costas de ejecución, sin perjuicio de ulterior liquidación, total despacho ejecución, 4.789,39 euros.

#### ADVERTENCIAS LEGALES

Este auto y el decreto que dicte el letrado de la Administración de Justicia (art. 551.3 LEC), junto con copia de la demanda ejecutiva, deben notificarse simultáneamente al ejecutado, sin citación ni emplazamiento, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN por escrito ante este Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que la resolución hubiera incurrido o el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos o requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento, documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, sin perjuicio del cual se llevará a efecto. Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del

CVE-2019-5699



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

mismo haber constituido un depósito de 25 € en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 3855000064007719, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Auto lo acuerdo, mando y firmo.

El/la magistrado-juez,

y

DECRETO

SRA. LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA,

D<sup>a</sup>. LUCRECIA DE LA GÁNDARA PORRES.

En Santander, a 14 de junio de 2019.

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Para dar efectividad a la ORDEN GENERAL DE EJECUCIÓN a favor de NANCY ELISABETH ROJAS ROJAS, como parte ejecutante, contra ANA ISABEL GÓMEZ PINO, como parte ejecutada, por importe de 3.628,86 euros de salarios de tramitación más 536,53 euros de indemnización, total 4.165,39 euros, más 624 euros para intereses y costas de ejecución, sin perjuicio de ulterior liquidación, total despacho ejecución, 4.789,39 euros, acuerdo la adopción de las medidas que se expresarán a continuación.

Se declaran embargados los siguientes bienes propiedad de la ejecutada, en cuantía suficiente a cubrir dichas sumas reclamadas:

1.- Los depósitos bancarios y saldos favorables que arrojen las cuentas de cualquier clase abiertas a nombre del/los ejecutado/s en las principales entidades bancarias de esta ciudad, quienes deberán transferir las cantidades embargadas a la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Oficina abierta en el Banco Santander con nº 3855000064007719, librándose los oportunos oficios y accediendo al Punto Neutro Judicial.

2.- Devoluciones que por cualquier concepto deba percibir la ejecutada de la Agencia Tributaria, mediante acceso al Punto Neutro Judicial.

Recábase información para la averiguación de bienes de los ejecutados a través del Punto Neutro Judicial.

Hágase saber a las partes deberán comunicar inmediatamente a la Oficina Judicial cualquier cambio de domicilio, teléfono, fax o similares que se produzca durante la sustanciación del proceso (art. 53.2 LRJS).

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto. Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un

CVE-2019-5699

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

depósito de 25 € en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 3855000005007719, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe.

La letrada de la Administración de Justicia,

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ANA ISABEL GÓMEZ PINO, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 17 de junio de 2019.

La letrada de la Administración de Justicia,

Lucrecia de la Gándara Porres.

2019/5699

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

**CVE-2019-5700** *Notificación de sentencia 238/2019 en procedimiento de despido/ceses en general 37/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de despidos/ceses en general, con el nº 0000037/2019 a instancia de ÁNGEL BUSTAMANTE PÉREZ frente a FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA) y FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en los que se ha dictado sentencia de 12/06/2019, del tenor literal siguiente:

### FALLO

Estimo la demanda formulada por ÁNGEL PÉREZ BUSTAMANTE contra FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, y con la asistencia del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y en consecuencia, debo declarar y declaro la nulidad del despido del actor, de fecha 10 de diciembre de 2018, y la extinción de la relación laboral a fecha 31 diciembre 2018, condenado a la empresa demandada a abonar al actor una indemnización de 391,38 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que deberá anunciarse en este Órgano Judicial dentro del plazo de CINCO DÍAS contados desde el siguiente a su notificación.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar al anunciarse el mismo haber constituido un depósito de 300 € en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco de Santander nº 38550065003719, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 17 de junio de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia de la Gándara Porres.

2019/5700

CVE-2019-5700

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

**CVE-2019-5702** *Notificación de sentencia 234/2019 en procedimiento ordinario 119/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000119/2019 a instancia de MARÍA IZA CASTANEDO frente a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en los que se ha dictado sentencia de 12 de junio de 2019, que es firme, del tenor literal siguiente:

### FALLO

Que estimando la demanda formulada por MARÍA IZA CASTANEDO contra la empresa FITNESS CENTER OLIMPIA, con la asistencia del FOGASA, condeno a esta empresa a abonar a la actora la cantidad de 1.665,46 euros, más el 10% anual de interés por mora.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma no cabe ningún recurso.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. magistrado/a que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia Pública; se incluye el original de esta resolución en el Libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ANTONIO FEDERICO CUBILLAS OCHOA, Administrador Único de FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 18 de junio de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia de la Gándara Porres.

2019/5702

CVE-2019-5702

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

**CVE-2019-5703** *Notificación de sentencia 235/2019 en procedimiento de despido/ceses en general 30/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Despidos/Ceses en general, con el nº 0000030/2019 a instancia de BLANCA MARÍA AJA COLAS frente a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en los que se ha dictado sentencia de 12 de junio de 2019, del tenor literal siguiente:

### FALLO

Estimo la demanda formulada por BLANCA MARÍA AJA COLAS contra FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, y con la asistencia del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y en consecuencia, debo declarar y declaro la nulidad del despido de la actora, de fecha 10 de diciembre de 2018, y la extinción de la relación laboral a fecha de la presente resolución, condenado a la empresa demandada a abonar al actor una indemnización de 2.390.96 euros, más los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la extinción de la relación laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que deberá anunciarse en este Órgano Judicial dentro del plazo de CINCO DÍAS contados desde el siguiente a su notificación.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar al anunciarse el mismo haber constituido un depósito de 300 € en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco de Santander nº 3855000065003019, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente.

Si recurriese la demandada, deberá consignar además el importe total de la condena en ingreso individualizado por tal concepto.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. magistrado/a que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia Pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ANTONIO FEDERICO CUBILLAS OCHOA, Administrador Único de FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 18 de junio de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia de la Gándara Porres.

2019/5703

CVE-2019-5703

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 10 DE SANTANDER

**CVE-2019-5369** *Notificación de sentencia en juicio verbal 306/2019.*

Doña Raquel Perales Sáez, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número 10 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de MARTÍNEZ DE QUEL, S. L., frente a LA BODEGUCA DE VELO XXI, SLU, en los que se ha dictado resolución (sentencia) de fecha 03/06/2019, contra la que no cabe interponer 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 LA BODEGUCA DE VELO XXI, SLU, 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, 4 de junio de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Raquel Perales Sáez.

2019/5369

CVE-2019-5369

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 10 DE SANTANDER

**CVE-2019-5512** *Notificación de sentencia 159/2019 en juicio verbal 266/2019.*

Doña Raquel Perales Sáez, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número 10 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de MARTÍNEZ DE QUEL, S. L., frente a EL MOLINUCO DE MONTE, S. L., en los que se ha dictado resolución (sentencia número 159/2019, de 7 de junio del 2019):

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 EL MOLINUCO DE MONTE, 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.

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 íntegro de su contenido.

Santander, 7 de junio de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Raquel Perales Sáez.

2019/5512

CVE-2019-5512