

sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

CVE-2023-8739	Ayuntamiento de Potes Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de las Bases para la Concesión de Subvención para los Gastos de Comedor Escolar.	Página 27606
CVE-2023-8740	Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de las Ayudas para Adquisición de Libros de Texto y Material Curricular para Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos Formativos en los Centros Financiados con Fondos Públicos.	Página 27613
CVE-2023-8741	Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las Bases para la Concesión de Ayudas por Nacimiento o Adopción de Hijos.	Página 27617
CVE-2023-8742	Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza Municipal reguladora del Servicio de Ayuda a Domicilio.	Página 27624

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

CVE-2023-8754	Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades Resolución de 4 de octubre, por la que se adjudica el puesto de trabajo número 3521, Secretario/a Alto Cargo, de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades convocado por el sistema de libre designación por Orden PRE/86/2023, de 31 de julio.	Página 27646
CVE-2023-8745	Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna Delegación de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil.	Página 27648
CVE-2023-8729	Ayuntamiento de Ribamontán al Mar Resolución de Alcaldía de delegación de funciones para autorización de matrimonio civil.	Página 27649

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

CVE-2023-8758	Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa Orden PRE/131/2023, de 3 de octubre, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 1988, Secretario/a Consejero, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, reservado a funcionarios de carrera.	Página 27650
CVE-2023-8762	Orden PRE/132/2023, de 4 de octubre, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 2187, Secretario/a Alto Cargo, de la Dirección General de Deporte, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, reservado a funcionarios de carrera.	Página 27654
CVE-2023-8774	Instituto Cántabro de Servicios Sociales Resolución, de 3 de octubre de 2023, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 2353, Secretario/a de Alto Cargo, del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, reservado a funcionarios de carrera.	Página 27658

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CVE-2023-8743 **Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna**
Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en los procesos de estabilización de empleo temporal para la cobertura de una plaza de Técnico ADL, personal laboral fijo, a jornada parcial, mediante el sistema de concurso, turno libre. Página 27662

2.3.OTROS

CVE-2023-8738 **Ayuntamiento de Medio Cudeyo**
Acuerdo del Pleno de 28 de septiembre de 2023, sobre el régimen de dedicación exclusiva de los miembros de la Corporación y retribuciones de la Alcaldía-Presidencia. Página 27664

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CVE-2023-8737 **Ayuntamiento de Ampuero**
Exposición pública de varios expedientes de concesión en Montes de Utilidad Pública. Página 27665

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

CVE-2023-8801 **Ayuntamiento de San Felices de Buelna**
Aprobación definitiva de expediente de modificación de créditos 3/2023. Página 27669

CVE-2023-8735 **Concejo Abierto de Rioseco**
Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2024. Página 27671

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

CVE-2023-8744 **Ayuntamiento de Villafufre**
Aprobación, exposición pública del padrón de las Tasas por Servicio de Alcantarillado, Suministro de Agua Potable y Canon de Agua Residual del tercer trimestre de 2023, y apertura del periodo voluntario de cobro. Página 27672

CVE-2023-8731 **Ayuntamiento de Voto**
Aprobación, exposición pública de los padrones de la Tasa de Abastecimiento de Agua, Recogida de Residuos, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del tercer trimestre 2023, y apertura del periodo voluntario de cobro. Página 27673

5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

CVE-2023-8727 **Confederación Hidrográfica del Cantábrico**
Información pública de la relación complementaria de bienes y derechos de necesaria ocupación para la ejecución del proyecto de recuperación medioambiental del río Saja entre los puentes de Santa Lucía y Virgen de la Peña, en los términos municipales de Cabezón de la Sal y Mazcuerras. Página 27674

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

- CVE-2023-8830** **Consejo de Gobierno**
Decreto 163/2023, de 5 octubre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria para la ejecución del programa de bonos del Plan Renove del Mueble II, dirigido a fomentar el consumo de proximidad en el comercio minorista del mueble de Cantabria. Página 27676

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

- CVE-2023-8751** **Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente**
Información pública de solicitud de autorización para apertura de camino vecinal en suelo rústico de la parcela 9517416VP2091N0000RZ, en Villaescusa. Expediente 314440. Página 27690
- CVE-2023-8746** **Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana**
Concesión de licencia de primera ocupación de vivienda unifamiliar en calle San Vicente, 14 F, en Maoño. Expediente 41/3307/2023. Página 27691

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- CVE-2023-8722** **Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa ASPLA-PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A, para el periodo 1 de marzo de 2022 - 28 de febrero de 2026. Página 27692
- CVE-2023-8748**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja, para el periodo 1 de enero de 2021-31 de diciembre de 2022. Página 27776

7.5.VARIOS

- CVE-2023-8759** **Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa**
Resolución de la secretaria general, por la que se tramita consulta pública respecto al proyecto de Decreto que aprueba el Plan de Emergencia Exterior de la industria Alkion Terminals, Santander S.A. Página 27799
- CVE-2023-8760**
Resolución de la secretaria general por la que se tramita consulta pública respecto al proyecto de Decreto que aprueba el Plan de Emergencia Exterior de la industria Solvay Química, S.L. Página 27802
- CVE-2023-8761**
Resolución de la secretaria general, por la que se tramita consulta pública respecto al proyecto de Decreto que aprueba el Plan Especial de Protección Civil por Riesgo de Fenómenos Meteorológicos Adversos (METEOCANT). Página 27805
- CVE-2023-8732** **Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación**
Resolución por la que se convoca la campaña de angula 2023-2024 en aguas de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Página 27808
- CVE-2023-8733**
Resolución por la que se establecen las condiciones de extracción del Plan Experimental de Explotación del Erizo durante la campaña 2023-2024. Página 27810
- CVE-2023-8728** **Ayuntamiento de Ampuero**
Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza del Servicio de Talleres de Música. Página 27812

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- CVE-2023-8725** **Junta Vecinal de El Tejo**
Información pública del expediente de desafectación y alteración de la calificación jurídica de bien, a fin de que sea declarado terreno patrimonial con la calificación de parcela sobrante de vía pública. Página 27813
- CVE-2023-8734** **Tribunal Superior de Justicia de Cantabria**
Anuncio de baja en el ejercicio de la profesión de Procurador de los Tribunales en el partido judicial de Santander. Página 27814

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

1.DISPOSICIONES GENERALES

AYUNTAMIENTO DE POTES

CVE-2023-8739 *Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de las Bases para la Concesión de Subvención para los Gastos de Comedor Escolar.*

El Pleno del Ayuntamiento de Potes, en Sesión Extraordinaria celebrada el día 19 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal reguladora de las Bases para la Concesión de Subvención del Ayuntamiento de Potes para los Gastos de Comedor Escolar. Dicho acuerdo se sometió a información pública a efectos de presentación de reclamaciones y sugerencias publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria, BOC número 146, de fecha 31 de julio de 2023, y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Dado que durante el periodo de treinta días hábiles contados a partir de la inserción de dicho anuncio en el BOC, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, se eleva a definitivo el acuerdo hasta ahora provisional, procediéndose a la publicación del texto íntegro de la Ordenanza aprobada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se publique íntegramente en el Boletín Oficial de Cantabria y transcurra el plazo de quince días que se fija en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 65.2 de la misma, teniendo vigencia indefinida hasta su derogación o modificación expresa.

Se publica a continuación el texto completo del acuerdo:

"6. ACUERDO DE APROBACIÓN DE ORDENANZA REGULADORA DE LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE POTES PARA LOS GASTOS DE COMEDOR ESCOLAR. APROBACIÓN INICIAL

Visto expediente que incluye la propuesta de acuerdo de aprobación de la ordenanza municipal reguladora de las bases para la concesión de subvención del ayuntamiento de potes para los gastos de comedor escolar, así como la redacción de la ordenanza proyectada.

Visto informe de Secretaría relativo a la competencia por el Pleno Municipal, de imposición, aprobación o modificación de ordenanzas, así como la legislación y procedimiento a que debe ajustarse.

Sometida a votación la propuesta, el **PLENO DEL AYUNTAMIENTO** con 7 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, adopta por **UNANIMIDAD** de los presentes el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la Ordenanza Municipal de las Bases para la Concesión de Subvención del Ayuntamiento de Potes para los Gastos de Comedor Escolar, con la redacción que a continuación se recoge:

ORDENANZA REGULADORA DE LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE POTES PARA LOS GASTOS DE COMEDOR ESCOLAR.

PREÁMBULO.

La Constitución, en el artículo 27, garantiza el derecho a la educación, especialmente en aquellas franjas de edad en las que, por ser especialmente necesaria para el pleno desarrollo

CVE-2023-8739

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

de la persona, se declara obligatoria y gratuita. No obstante, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de los menores a la educación, son necesarios medios complementarios que la hagan viable. De entre ellos tiene una especial relevancia el acceso al comedor escolar cuando las circunstancias familiares así lo requieran, posibilidad que, a veces, resulta muy complicada por dificultades en la economía familiar.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, dedica el capítulo II a la equidad y compensación de las desigualdades en educación, precisando en el artículo 80.1 que "Con el fin de hacer efectivo el principio de equidad en el ejercicio del derecho a la educación, las Administraciones Públicas desarrollarán acciones dirigidas hacia las personas, grupos, entornos sociales y ámbitos territoriales que se encuentren en situación de vulnerabilidad socioeducativa y cultural con el objetivo de eliminar las barreras que limitan su acceso, presencia, participación o aprendizaje, asegurando con ello los ajustes razonables en función de sus necesidades individuales y prestando el apoyo necesario para fomentar su máximo desarrollo educativo y social, de manera que puedan acceder a una educación inclusiva, en igualdad de condiciones con los demás".

El Ayuntamiento de Potes, en tanto que administración local, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, "puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal", y ejercerá esta actividad de fomento al amparo de lo previsto en el artículo 25.2 e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, que establece la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social. Por otro lado, el artículo 70 de la Ley de Cantabria 2/2007, de 27 de marzo, derechos y servicios sociales, establece que corresponde a las entidades locales que ejerzan competencia en materia de servicios sociales, entre otras atribuciones, la prevención de situaciones de riesgo o exclusión social y el desarrollo de intervenciones que faciliten la incorporación social, o la prevención de situaciones de desprotección y el desarrollo de recursos de apoyo familiar cuando se aprecien situaciones de riesgo para la infancia y la adolescencia.

En el marco delimitado por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y por el resto de la legislación concordante, así como lo establecido en las Bases de ejecución del presupuesto, el Ayuntamiento de Potes, como administración más cercana, guiado principalmente por la demanda detectada, y con el fin de facilitar la conciliación familiar, considera necesario implantar este nuevo servicio y del mismo modo regular las prestaciones con las normas que se incorporan a fin de que puedan ser observadas y cumplidas por todas las personas incluidas en su ámbito municipal.

Artículo 1.- Objeto.

La presente ordenanza tiene por objetivo la regulación de subvenciones del Ayuntamiento de Potes para sufragar los gastos del comedor escolar de los menores residentes en el municipio de Potes que cursen estudios de enseñanza infantil o primaria que se encuentren escolarizados en el Colegio Público Concepción Arenal o excepcionalmente en otro centro, cuando concurren necesidades educativas especiales que así lo aconsejen.

Artículo 2.- Régimen jurídico y naturaleza.

Esta ordenanza se aprueba en el marco de lo dispuesto en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, en aquellos preceptos que son normativa básica, en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Ayuntamiento de Potes y en el resto de la normativa que resulta aplicable.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 3.- Solicitantes, beneficiarios y periodo subvencionable.

3.1.- Las subvenciones cuya concesión se regula en esta ordenanza podrán ser solicitadas por quien o por quienes tengan la patria potestad, tutela o curatela de los menores beneficiarios.

3.2.- Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones los menores que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Cursar los ciclos de infantil o primaria y estar escolarizados en el Colegio Público Concepción Arenal o excepcionalmente en otro centro, cuando concurren necesidades educativas especiales que así lo aconsejen.

b) Estar empadronados y ser residentes en el término municipal de Potes. A estos efectos deben estar también empadronados padres, tutor o persona encargada de la guardia y protección del menor, que convivan con el menor mientras perciban la ayuda.

c) Tener concedida plaza de comedor escolar.

d) Que los miembros de la unidad familiar no estén incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiarios de subvenciones según lo previsto en los artículos 12.2 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y 13.2 de la ley 38/2003, General de subvenciones, en lo que resulten de aplicación.

e) Que ninguno de los miembros de la unidad familiar tenga deudas con el Ayuntamiento de Potes, Agencia Tributaria y Seguridad Social.

3.3.- El período subvencionable se extenderá como máximo desde el primer día lectivo del curso hasta el último día de funcionamiento del comedor escolar del mismo curso, conforme al calendario escolar aprobado anualmente por la Administración.

Artículo 4.- Importe de la prestación, carácter plurianual y pago de la misma.

4.1.- El importe máximo de cada convocatoria se fijará en la misma y en las propias convocatorias se determinará la distribución por anualidades y la aplicación presupuestaria a la que se imputarán los gastos de las subvenciones, que será la 3370-48000 o su equivalente, cantidades que quedan condicionadas a su aprobación en el presupuesto respectivo.

4.2.- Dado que las subvenciones que se regulan en esta ordenanza se referirán a cursos escolares completos, las convocatorias tendrán carácter plurianual de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 57 del Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

4.3.- El importe máximo de la subvención de cada beneficiario será:

a) Para aquellos alumnos beneficiarios de la beca del comedor por motivos socioeconómicos concedido por el Gobierno de Cantabria, será del 25 % del importe diario de la tarifa del comedor escolar que les sea aplicada, multiplicados por el número de días que disfrutaran del servicio durante el curso escolar.

b) Para aquellos alumnos que no sean beneficiarios de la beca de comedor por motivos socioeconómicos concedida por el Gobierno de Cantabria será del 50% del importe de la tarifa diaria del comedor que le sea aplicada, multiplicados por el número de días que disfruten del servicio durante el curso escolar.

4.4.- A estos efectos, los pagos serán realizados directamente por el Ayuntamiento a los beneficiarios de la subvención en los siguientes términos:

Finalizado el curso escolar, el Ayuntamiento de Potes aprobará la convocatoria y publicará el extracto que abrirá el plazo de solicitud de ayuda.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

A la solicitud de ayuda se deberá adjuntar el documento acreditativo del número de comidas servidas al alumno durante el curso escolar objeto de la convocatoria, importe y justificante del pago.

Artículo 5.- Compatibilidad.

La concesión de las subvenciones reguladas en la presente ordenanza será compatible con el disfrute de cualquier otra subvención, ayuda o beca concedida por cualquier administración o institución para el mismo destino y curso, siempre que entre todas no superen el coste total del servicio subvencionable.

Artículo 6.- Principios del procedimiento de concesión de las subvenciones y órganos competentes.

El procedimiento de concesión de las subvenciones a las que se refiere esta ordenanza se ajustará a los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

La convocatoria será competencia de la alcaldía.

Dadas las características de las subvenciones y habida cuenta de que en el procedimiento no figurarán ni serán tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones o pruebas que las aducidas por los interesados, la propuesta que se formule tendrá carácter definitivo, prescindiéndose del trámite de audiencia.

La propuesta de resolución definitiva no creará derecho alguno a favor de los beneficiarios propuestos frente al Ayuntamiento, mientras no se haya notificado la resolución de concesión.

Por Resolución de alcaldía se resolverá la convocatoria, fijando los beneficiarios, así como las solicitudes excluidas y los motivos de la exclusión.

El reconocimiento y liquidación de las correspondientes obligaciones se efectuará también por Resolución de la Alcaldía.

Asimismo, corresponderá a la Alcaldía la resolución de cuantas incidencias pueda plantearse con ocasión de la convocatoria.

Artículo 7.- Régimen de concurrencia y criterio de valoración.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 55 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, no se fijará orden de prelación entre las solicitudes presentadas cuando, considerado el número de solicitudes presentadas y teniendo en cuenta el número máximo de comidas a realizar por cada beneficiario durante el curso escolar, la cuantía de la convocatoria sea suficiente para atenderlas a todas.

Artículo 8.- Presentación de las solicitudes y de la restante documentación.

8.1.- Además de los requisitos señalados en el artículo 3 de esta ordenanza, para ser beneficiarios de las subvenciones, los interesados deberán presentar las solicitudes en la forma y plazos que se indiquen en el extracto de convocatoria utilizando el modelo que se facilite, con su correspondiente documentación complementaria.

8.2.- Los solicitantes deberán acompañar a sus solicitudes, los documentos que se detallan a continuación, en original o fotocopia compulsada:

a) Fotocopia del D.N.I. del solicitante.

b) Certificado expedido por el centro escolar acreditativo de que el menor se encuentra matriculado en el mismo y que tiene plaza asignada en el comedor con/sin beca del organismo correspondiente.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

c) Certificado de convivencia del beneficiario (el menor).

d) Libro de familia.

e) En el supuesto de familias monoparentales, y en el caso de que en el Libro de Familia consten dos progenitores, se aportará sentencia de separación o divorcio o documentación oficial acreditativa de las medidas paterno-filiales en las que se especifique el cónyuge sobre el que recae la guarda de los menores.

f) A la solicitud de ayuda se deberá adjuntar el documento acreditativo del número de comidas servidas al alumno durante el curso escolar objeto de la convocatoria, importe y justificante del pago.

g) Certificado de estar al corriente con la Seguridad Social, Agencia Tributaria y Ayuntamiento de Potes.

Artículo 9.- Subsanación de solicitudes.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 23.5 de la Ley de Subvenciones de Cantabria y de Ley General de Subvenciones, en relación con la legislación del procedimiento administrativo común, el Ayuntamiento comprobará las solicitudes y la documentación y los datos presentados, requiriendo a los interesados, en su caso, para que en el plazo de diez días hábiles subsanen los defectos o presenten los documentos preceptivos, con la indicación de que si así no lo hicieran se les tendrá por desistidos en su solicitud, previa resolución dictada a tal efecto.

Artículo 10.- Resolución y notificación.

En la resolución se hará constar de manera expresa la relación de solicitantes a los que se concede la subvención, con indicación de la ayuda concedida, así como las solicitudes desestimadas y los motivos de la desestimación.

La notificación de la resolución de la convocatoria se efectuará en un plazo máximo de seis meses, que se computará desde el día siguiente al de publicación del extracto en el Boletín Oficial de Cantabria. El vencimiento de este plazo máximo sin haberse notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

La resolución del procedimiento se notificará a los interesados de conformidad con lo previsto en la legislación de Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 11.- Recursos.

Contra el acuerdo de concesión de las subvenciones, que será definitivo en vía administrativa, cabrá, alternativamente recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el órgano que lo haya dictado o bien, directamente, recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, computándose en todo caso los plazos a partir del día siguiente al de la notificación o publicación, y pudiendo los interesados ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estimen procedente.

Artículo 12.- Revisión de actos.

En materia de revisión de actos se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y siguientes de la Ley de Subvenciones de Cantabria y 36 y siguientes de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 13.- Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las subvenciones tendrán las obligaciones previstas en las leyes de Subvenciones de Cantabria y General de Subvenciones.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

A título meramente enunciativo se señalan las siguientes:

- Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.
- Someterse a las actuaciones de comprobación y control financiero que efectúe el Ayuntamiento de Potes. - - Comunicar al Ayuntamiento de Potes la obtención de otras subvenciones o ayudas que financien las actividades subvencionadas.

Artículo 14.- Control financiero.

En cuanto al control financiero, su objeto, extensión y procedimiento para llevarlo a efecto, se estará a lo dispuesto en los artículos 47 y siguientes de Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y 44 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 15.- Infracciones y sanciones.

Constituyen infracciones administrativas en materia de subvenciones las acciones u omisiones tipificadas en las leyes de Subvenciones de Cantabria y General de Subvenciones, y serán sancionables aún a título de simple negligencia.

Respecto a la determinación de los sujetos responsables, la calificación de la infracción como leve, grave o muy grave, la determinación y graduación de la sanción que en cada caso corresponda, el procedimiento a seguir y la competencia para su imposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la Ley de Subvenciones de Cantabria y 52 y siguientes de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 16.- Publicidad.

La convocatoria de las subvenciones y su extracto se publicarán, según proceda, en el Boletín Oficial de Cantabria y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, dando cumplimiento a lo regulado al respecto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en la restante normativa aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, una vez transcurrido el plazo dispuesto en los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

SEGUNDO.- Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

TERCERO.- De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y el Acuerdo de aprobación definitiva tácita de la Ordenanza, con el texto íntegro de la misma, se publicará para su general conocimiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Además, se remitirá a la Administración del Estado y al Departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de quince días, la certificación que acredite la elevación a definitiva de la aprobación inicial, así como copia íntegra autenticada.

CUARTO.- Facultar al Sr. Alcalde para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto."

Potes, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,

Francisco Javier Gómez Ruiz.

2023/8739

CVE-2023-8739

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE POTES

CVE-2023-8740 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de las Ayudas para Adquisición de Libros de Texto y Material Curricular para Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos Formativos en los Centros Financiados con Fondos Públicos.*

El Pleno del Ayuntamiento de Potes, en Sesión Extraordinaria celebrada el día 19 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza reguladora de las Bases para la Concesión de Ayudas para la Adquisición de Libros o Material Educativo del Ayuntamiento de Potes. Dicho acuerdo se sometió a información pública a efectos de presentación de reclamaciones y sugerencias publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria, BOC número 146, de fecha 31 de julio de 2023 y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Dado que durante el periodo de treinta días hábiles contados a partir de la inserción de dicho anuncio en el BOC, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, se eleva a definitivo el acuerdo hasta ahora provisional, procediéndose a la publicación del texto íntegro de la Ordenanza aprobada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se publique íntegramente en el Boletín Oficial de Cantabria y transcurra el plazo de quince días que se fija en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 65.2 de la misma, teniendo vigencia indefinida hasta su derogación o modificación expresa.

Se publica a continuación el texto completo del acuerdo:

"3. ACUERDO DE MODIFICACIÓN ORDENANZA REGULADORA DE LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS O MATERIAL EDUCATIVO. APROBACIÓN INICIAL.

Visto expediente que incluye la propuesta de acuerdo de modificación de la ordenanza reguladora de las ayudas para adquisición de libros de texto y material curricular para educación infantil, educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato y ciclos formativos en los centros financiados con fondos públicos, así como la redacción de la modificación proyectada.

Visto informe de Secretaría relativo a la competencia por el Pleno Municipal, de imposición, aprobación o modificación de ordenanzas, así como la legislación y procedimiento a que debe ajustarse.

Sometida a votación la propuesta, el PLENO DEL AYUNTAMIENTO con 7 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, adopta por UNANIMIDAD de los presentes el siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la modificación de la ordenanza municipal reguladora de las ayudas para adquisición de libros de texto y material curricular para educación infantil, educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato y ciclos formativos en los centros financiados con fondos públicos, con la redacción que a continuación se recoge:

CVE-2023-8740

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ORDENANZA REGULADORA DE LAS AYUDAS PARA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXTO Y MATERIAL CURRICULAR PARA EDUCACIÓN INFANTIL, EDUCACIÓN PRIMARIA, EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO Y CICLOS FORMATIVOS EN LOS CENTROS FINANCIADOS CON FONDOS PÚBLICOS.

OBJETO.

Artículo 1.- El objeto de esta Ordenanza es regular las Ayudas para adquisición de Libros y Material Curricular para Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, bachillerato y Ciclos Formativos en los centros financiados con fondos públicos.

SOLICITANTES.

Artículo 2.- Podrá solicitar esta ayuda el padre/la madre o tutor legal de aquellos alumnos que estén empadronados en el Ayuntamiento de Potes a fecha 31 de diciembre del año anterior a la convocatoria anual de las ayudas y que estén matriculados en cualquiera de los planes de estudios siguientes: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, bachillerato y Ciclos Formativos en los centros financiados con fondos públicos.

LUGAR Y PLAZO.

Artículo 3.- Las solicitudes se formalizarán en los impresos que, a tal efecto, se facilitarán a los interesados en el Ayuntamiento (Anexo).

Dichas solicitudes, debidamente cumplimentadas, junto a la documentación pertinente, se deberán presentar a partir de la fecha de la convocatoria que se publicará en el tablón de edictos.

Se entregarán en la recepción del Ayuntamiento, en horario de oficina (de 9 a 14 horas).

DOCUMENTACIÓN.

Artículo 4.- Los solicitantes deberán presentar la siguiente documentación:

1. Instancia dirigida al señor alcalde-presidente del Ayuntamiento de Potes, que se facilitará en el Registro Municipal. Dicha solicitud será suscrita por el padre/la madre/el tutor del alumno

2. Copia Compulsada del Documento Nacional de identidad o de la Tarjeta de Residencia del Solicitante, Libro de Familia o en su caso resolución acreditativa de la patria potestad.

3. Certificado de estar al corriente de en las obligaciones tributarias, Seguridad Social y tributos municipales de la unidad familiar, o autorización al Ayuntamiento de Potes para recabar los anteriores certificados.

4. Certificado del centro escolar que acredite que el alumno se encuentra matriculado.

5. La Administración se reserva el derecho de solicitar información complementaria cuando así lo requiera el expediente, así como utilizar la propia base de datos municipal.

6. Será imprescindible la aportación de ficha de terceros con cuenta de banco para el ingreso de la ayuda.

7. Las solicitudes formuladas serán completadas de oficio con el certificado de empadronamiento de quienes deban de estarlo, según lo dispuesto en el artículo 2 de esta ordenanza.

CUANTÍA.

Artículo 5.- La cuantía de la subvención que se otorgue por cada estudiante podrá alcanzar, sin superarlo, el cien por ciento de los gastos que justifique por la adquisición de sus libros y

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

material educativo para el curso escolar al que se refiere la subvención, con el límite máximo de 30 euros por alumno de educación infantil, 40 euros por alumno de educación primaria y 50 euros por alumno de educación secundaria Obligatoria, bachillerato y Ciclos Formativos en los centros financiados con fondos públicos.

RESOLUCIÓN DE LAS AYUDAS.

Artículo 6.- La petición de subvención será resuelta por la Alcaldía en el plazo máximo de tres meses a contar desde que finalice el plazo de presentación de las mismas.

Una vez recibidas las solicitudes en el plazo establecido, se examinará la documentación y en el caso de que adolezca de algún defecto, se requerirá al solicitante, para que lo subsane, dentro del plazo de diez días hábiles, con apercibimiento de que, si no lo hiciera, se archivará el expediente sin más trámite.

En el supuesto de resolución favorable, la notificación deberá contener necesariamente el importe de la subvención concedida.

PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS.

Artículo 7.- La concesión de esta ayuda quedará sin efecto, y con la obligatoriedad de reintegro de la cantidad abonada, tras audiencia a la persona afectada, en los casos de:

- No destinar la ayuda al fin para el que está concedida.
- Haber falseado los datos que figuran en la solicitud.

PROCEDIMIENTO DE PAGO.

Artículo 8.- El procedimiento ordinario de pago de estas ayudas se efectuará, al padre, madre o tutor del alumnado beneficiario de las mismas, que deberá acreditar su identidad y aportar cuenta bancaria en ficha de tercero facilitada al efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

El Ayuntamiento de Potes podrá concertar convenios con entidades colaboradoras a los efectos de la tramitación, gestión y concesión de ayudas o becas en los términos dispuestos en la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones.

En lo no previsto en la presente ordenanza se estará a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria, en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en las disposiciones que, en su caso, las desarrollen

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza entrara en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, una vez transcurrido el plazo dispuesto en los artículos 65.2 y 70.2 de la ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.

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

SEGUNDO.- Someter dicha modificación de Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de

CVE-2023-8740

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

TERCERO.- De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y el Acuerdo de aprobación definitiva tácita de la Ordenanza, con el texto íntegro de la misma, se publicará para su general conocimiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Además, se remitirá a la Administración del Estado y al Departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de quince días, la certificación que acredite la elevación a definitiva de la aprobación inicial, así como copia íntegra autenticada.

CUARTO.- Facultar al Sr. Alcalde para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto."

Potes, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,

Francisco Javier Gómez Ruiz.

2023/8740

CVE-2023-8740

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE POTES

CVE-2023-8741 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las Bases para la Concesión de Ayudas por Nacimiento o Adopción de Hijos.*

El Pleno del Ayuntamiento de Potes, en Sesión Extraordinaria celebrada el día 19 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Municipal reguladora de las Bases para la Concesión de Ayudas por Nacimiento o Adopción de Hijos del Ayuntamiento de Potes. Dicho acuerdo se sometió a información pública a efectos de presentación de reclamaciones y sugerencias publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria, BOC número 146, de fecha 31 de julio de 2023, y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Dado que durante el periodo de treinta días hábiles contados a partir de la inserción de dicho anuncio en el BOC, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, se eleva a definitivo el acuerdo hasta ahora provisional, procediéndose a la publicación del texto íntegro de la Ordenanza aprobada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se publique íntegramente en el Boletín Oficial de Cantabria y transcurra el plazo de quince días que se fija en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 65.2 de la misma, teniendo vigencia indefinida hasta su derogación o modificación expresa.

Se publica a continuación el texto completo del acuerdo:

"4. ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS. APROBACIÓN INICIAL.

Visto expediente que incluye la propuesta de acuerdo de modificación de la Ordenanza Municipal reguladora de las Bases para la Concesión de Ayudas por Nacimiento o Adopción de Hijos, así como la redacción de la modificación proyectada.

Visto informe de Secretaría relativo a la competencia por el Pleno Municipal, de imposición, aprobación o modificación de ordenanzas, así como la legislación y procedimiento a que debe ajustarse.

Sometida a votación la propuesta, el PLENO DEL AYUNTAMIENTO con 7 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, adopta por UNANIMIDAD de los presentes el siguiente ACUERDO:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Ordenanza Municipal reguladora de las Bases para la Concesión de Ayudas por Nacimiento o Adopción de Hijos, con la redacción que a continuación se recoge:

ORDENANZA REGULADORA DE LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La familia está amparada por la Constitución Española que, en su artículo 39, asegura la protección social, económica y jurídica de la misma. Así mismo, los artículos 25 a 28 de la Ley

CVE-2023-8741

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, otorga al municipio competencia para promover la prestación de Servicios Sociales en los términos de la legislación del estado y de las Comunidades autónomas, pudiendo realizar actividades complementarias de las propias o de otras Administraciones públicas y, en particular las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

El descenso del índice de natalidad es un hecho generalizado en los países desarrollados siendo, especialmente significativo el ejemplo español. En nuestro país, desde mediados de los años 70, dicho índice ha experimentado una notable tendencia a la baja, representando, en la actualidad, una de las tasas más bajas de Europa.

El Municipio de Potes, no es ajeno a este problema. La incorporación de la mujer al mundo laboral, fenómeno que, aun siendo positivo, requiere un esfuerzo de readaptación familiar, el retraso en la edad de emancipación de nuestros jóvenes y la evolución de los patrones que rigen los hábitos sociales y culturales, son algunas de las causas que influyen en la disminución de la natalidad, que es, sin duda, uno de los principales problemas a los que ha de hacer frente nuestra sociedad en los años venideros.

El Ayuntamiento de Potes, consciente de este problema y de la necesidad de plantear soluciones, ya que, en definitiva, son las personas el principal valor de una comunidad y la familia el pilar tradicional en el que se asienta nuestra sociedad, ha decidido establecer esta medida de fomento encaminada a reactivar la natalidad.

Esta medida de apoyo encuentra su fundamento en la lógica necesidad de que, siendo la natalidad un beneficio para todos, es legítimo que entre todos se ayude a los padres a soportar las indudables cargas que se ocasionan sobre todo en los primeros meses de vida de un niño.

Se trata así de remover los obstáculos que entorpecen la propia voluntad de las parejas de elegir la dimensión de su familia, de conseguir que la decisión de tener o adoptar un hijo dependa únicamente de las convicciones o deseos personales, no de causas ajenas a las mismas.

De este modo, las ayudas previstas tratan de favorecer la decisión en última instancia siempre personal, de tener o adoptar un hijo, paliando los desembolsos económicos que supone la incorporación de un nuevo miembro a la unidad familiar en los primeros meses....Con el objetivo último de fomentar la natalidad y con el inmediato de dar una ayuda a las familias de Potes, en la medida de los recursos de los que dispone este Ayuntamiento, este equipo de gobierno pretende ayudar a las familias que tengan hijos/as por nacimiento o adopción mediante la puesta en marcha de la presente Ordenanza:

Artículo 1.- Fundamento y objeto.

La presente Ordenanza tiene su fundamento en las competencias que el artículo 2 y 25.1 de la ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, otorga a este Ayuntamiento. Todo ello con el fin de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los vecinos de este Ayuntamiento.

El objeto de esta Ordenanza es la regulación del régimen jurídico de otorgamiento de ayudas por nacimiento o adopción de hijo menor de 6 años.

Artículo 2.- Naturaleza de la ayuda. Cuantía de la ayuda y compatibilidad.

Las subvenciones que se otorguen conforme a la presente Ordenanza tienen la naturaleza de subvención directa conforme a lo establecido en el artículo 22.2 c de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones y artículo 29 de la Ley 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria.

El Ayuntamiento anualmente en su presupuesto, destinará la cantidad global a conceder por ayudas a la natalidad.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Cada nacimiento que tenga lugar o cada adopción que se formalice cumpliendo los requisitos de estas bases, serán objeto de una ayuda de ochocientos euros (800 euros).

El abono de la citada cantidad se efectuará en pago único una vez concedida y será compatible con cualquier otra ayuda que se perciba por este motivo.

Artículo 3.- Beneficiarios.

Pueden solicitar la subvención las siguientes personas:

Los progenitores ya sean casados, parejas de hecho o familias monoparentales, que tengan hijos.

Así mismo serán beneficiarios los adoptantes de niños hasta 6 años de edad.

En los supuestos de nulidad, separación o divorcio de los progenitores, será beneficiario el progenitor que tenga la custodia del hijo/a.

Los extranjeros que cumplan los requisitos de las presentes bases podrán ser beneficiarios siempre que cumplan las condiciones de la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España.

Artículo 4.- Requisitos:

Los requisitos para poder optar a la convocatoria de la ayuda son los siguientes:

— Ser español o extranjero con residencia legal en España.

— Los padres, tutor o persona encargada de la guardia y protección del menor, que convivan con él mientras perciban la ayuda, deberán estar empadronados en el municipio de Potes en el momento de presentación de la solicitud, y continuar empadronados en el Municipio, al menos durante los tres años posteriores al nacimiento o adopción. Será documento acreditativo el certificado de empadronamiento y convivencia de la unidad familiar.

En el caso de adopción el niño adoptado, deberá ser menor de 6 años.

— Los beneficiarios deberán hallarse al corriente en las obligaciones tributarias con Hacienda, con la Seguridad social y con el Ayuntamiento de Potes.

Artículo 5.- Imputación del gasto.

La imputación del gasto se realizará con cargo a una partida presupuestaria específica que se creará en el Presupuesto General de este Ayuntamiento para cada ejercicio presupuestario, a cuya existencia se vincula la aplicación de esta Ordenanza en la medida en que debe de estar previsto el crédito de manera adecuada y suficiente para su efectividad.

Artículo 6.- Obligaciones de los beneficiarios.

La presentación de la solicitud supone la aceptación incondicional de las bases.

Los beneficiarios están obligados a comunicar al ayuntamiento cualquier circunstancia que modifique los requisitos para obtener la subvención...

Reintegrar la subvención concedida cuando se incumplan los requisitos para su concesión establecidos en las presentes bases.

Artículo 7.- Reintegro.

El incumplimiento de los requisitos establecidos en las presentes bases conlleva el reintegro de la subvención.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

El régimen jurídico del reintegro de subvenciones será el establecido en el título II de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de subvenciones y capítulo II de la Ley 10/ 2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria.

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN INICIACIÓN

Artículo 8.- Solicitudes, modelos y presentación de solicitudes.

Las solicitudes, dirigidas al Sr. Alcalde Presidente, se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o por los procedimientos previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, deberán presentarse durante los tres meses siguientes al nacimiento o adopción.

Se deberá presentar conforme al modelo que figura como anexo en la presente Ordenanza, en el que expresamente se declarará que se cumplen con todos los requisitos establecidos en la presente Ordenanza.

Artículo 9.- Documentación que habrán de aportar los solicitantes.

Junto con la solicitud, se acompañará la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI/ Tarjeta de Residencia de ambos progenitores.
- Fotocopia del Libro de Familia o documento acreditativo del nacimiento o adopción.
- Certificado de empadronamiento y de convivencia de los beneficiarios, así como certificado de empadronamiento del recién nacido o adoptado.
- Datos bancarios del beneficiario. Convenio regulador o sentencia judicial de nulidad, separación o divorcio en su caso.
- Certificado de estar al corriente con la Agencia Tributaria, Seguridad Social y Recaudación municipal.

Artículo 10.- Plazos para solicitar la ayuda.

Dentro de los tres meses siguientes a la fecha de nacimiento o adopción.

INSTRUCCIÓN

Artículo 11.- Examen de las solicitudes

Una vez subsanadas las deficiencias que en su caso adolezcan las solicitudes, se procederá a comprobar los requisitos determinados en las presentes bases y se remitirá el expediente al órgano competente para su resolución.

RESOLUCIÓN

Artículo 12.- Adjudicación de la Ayuda

Corresponde al Sr. Alcalde Presidente. La resolución pondrá fin a la vía administrativa.

Legislación aplicable.- en lo no previsto en la presente Ordenanza, se estará a lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, R.D 887/2006, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones y Ley 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria

CVE-2023-8741

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196


DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza aprobada por el Pleno del Ayuntamiento, entrará en vigor, una vez que se haya publicado completamente su texto y transcurrido el plazo de quince días desde que se haya comunicado su aprobación a las Administraciones del Estado y Autonómica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Tendrá vigencia indefinida hasta su derogación o modificación expresa.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Anexo: SOLICITUD

 <p>AYUNTAMIENTO DE POTES</p>	<p>SOLICITUD CONCESIÓN AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN</p>
---	---

Al amparo de lo dispuesto por el Artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se formula, por el que suscribe, la presente solicitud en los términos consignados en la misma.

EXPEDIENTE NÚN.:

REGISTRO DE ENTRADA	DATOS PERSONALES DE LOS PROGENITORES O ADOPTANTES			
	Nombre:			
	Domicilio:	Núm.:	Piso:	Puerta:
	Localidad:	Código Postal:	DNI.	
	Correo electrónico:			Teléfono:

EXPONE:

Que con fecha _____ ha nacido o hemos adoptado (táchese lo que no proceda) nuestro hijo _____

Que cumplimos con los requisitos exigidos en el artículo 4º de la ordenanza reguladora de las bases para la concesión de ayudas por nacimiento o adopción de hijos

Que nos comprometemos a mantener el empadronamiento de los progenitores y el hijo durante al menos los tres años posteriores al nacimiento o adopción.

AUTORIZAMOS AL AYUNTAMIENTO DE POTES A RECABAR EN NUESTRO NOMBRE, LOS CERTIFICADOS DE ESTAR AL CORRIENTE CON LA AGENCIA TRIBUTARIA, LA SEGURIDAD SOCIAL Y RECAUDACIÓN MUNICIPAL.

CUENTA BANCARIA en ficha de tercero: _____

SOLICITA:

De conformidad con lo expuesto, solicito la ayuda económica de 800 € por nacimiento o adopción de hijo		
DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN:	FECHA:	FIRMA DE LOS SOLICITANTES
<ul style="list-style-type: none"> • Fotocopia del DNI o Tarjeta de Residencia de ambos progenitores. • Fotocopia Libro familia o documento acreditativo de nacimiento o adopción. • Certificado empadronamiento en el municipio del recién nacido o adoptado. • Certificado empadronamiento de los beneficiarios y de convivencia con el recién nacido o adoptado. • Datos bancarios. FICHA DE TERCERO. • Certificado de estar al corriente con la Agencia Tributaria, Seguridad Social y Recaudación municipal. 		

CLAUSULA INFORMATIVA
 El Ayuntamiento de Potes, con CIF P39055001, y domicilio en Pob. San Roque 7, 39570, Potes, tratará los datos personales facilitados con la finalidad de poder tramitar los expedientes administrativos y las actuaciones derivadas de ellos, siendo la base que legitima dicho tratamiento el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.
 Dichos datos únicamente serán comunicados a terceros prestadores de servicios estrictamente necesarios, y no serán cedidos a terceros, salvo obligación legal.
 El Ayuntamiento de Potes conservará los datos personales atendiendo a la legislación en vigor, las normas administrativas y obligaciones jurídicas que resulten de aplicación en cada caso.
 Los datos recabados son los estrictamente necesarios para la correcta consecución de la finalidad antes informada, de modo que, en caso de no facilitar dichos datos, el Ayuntamiento de Potes no podrá garantizar la correcta gestión del trámite solicitado.
 En cualquier caso, el interesado podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación mediante petición escrita remitida a dpd@potes.es o en línea a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Potes.
 Asimismo, le informamos que tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de protección de datos.

Sr. ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE POTES

CVE-2023-8741

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

SEGUNDO.- Someter dicha Ordenanza Municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

TERCERO.- De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y el Acuerdo de aprobación definitiva tácita de la Ordenanza, con el texto íntegro de la misma, se publicará para su general conocimiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Además, se remitirá a la Administración del Estado y al Departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de quince días, la certificación que acredite la elevación a definitiva de la aprobación inicial, así como copia íntegra autenticada.

CUARTO.- Facultar al Sr. Alcalde para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto."

Potes, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,

Francisco Javier Gómez Ruiz.

2023/8741

CVE-2023-8741

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE POTES

CVE-2023-8742 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza Municipal reguladora del Servicio de Ayuda a Domicilio.*

El Pleno del Ayuntamiento de Potes, en Sesión Extraordinaria celebrada el día 19 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial de la modificación de la ordenanza municipal reguladora del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Potes. Dicho acuerdo se sometió a información pública a efectos de presentación de reclamaciones y sugerencias publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria, BOC número 146, de fecha 31 de julio de 2023 y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Dado que durante el periodo de treinta días hábiles contados a partir de la inserción de dicho anuncio en el BOC, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, se eleva a definitivo el acuerdo hasta ahora provisional, procediéndose a la publicación del texto íntegro de la Ordenanza aprobada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se publique íntegramente en el Boletín Oficial de Cantabria y transcurra el plazo de quince días que se fija en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 65.2 de la misma, teniendo vigencia indefinida hasta su derogación o modificación expresa.

Se publica a continuación el texto completo del acuerdo:

"5. ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO. APROBACIÓN INICIAL

Visto expediente que incluye la propuesta de acuerdo de modificación de la ordenanza municipal reguladora del servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Potes, así como la redacción de la modificación proyectada.

Visto informe de Secretaría relativo a la competencia por el Pleno Municipal, de imposición, aprobación o modificación de ordenanzas, así como la legislación y procedimiento a que debe ajustarse.

Sometida a votación la propuesta, el **PLENO DEL AYUNTAMIENTO** con 7 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, adopta por **UNANIMIDAD** de los presentes el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora del servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Potes, con la redacción que a continuación se recoge

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ORDENANZA REGULADORA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN EL MUNICIPIO DE POTES.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 2/2007 de 27 de marzo de derechos y servicios sociales de Cantabria promueve la permanencia y autonomía en el medio habitual de convivencia de individuos y familias, gestionándoles atenciones de carácter doméstico, social, de apoyo psicológico y rehabilitador.

El plan estratégico de servicios sociales de atención primaria de la Comunidad de Cantabria, destaca el apoyo a la unidad convivencial y de ayuda a domicilio concebido como una prestación básica de servicios sociales que presta una serie de atenciones de carácter personal, psicosocial y educativo, doméstico y técnico, a familias con dificultades para procurarse su bienestar físico, social y psicológico, ofreciendo la posibilidad de continuar en su entorno natural.

El plan gerontológico nacional establece que al menos un ocho por ciento de la población mayor de 65 años se atienda por el servicio de atención domiciliaria.

En este sentido el Excelentísimo Ayuntamiento de Potes, guiado principalmente por la demanda detectada en nuestros servicios en cuanto a la atención a la tercera edad, y previendo el aumento de ésta, debido al envejecimiento de la población, cree necesario implantar este nuevo servicio y del mismo modo, regular las prestaciones con las normas que se incorporan a fin de que puedan ser conocidas y observadas por todas las personas incluidas en su ámbito municipal.

CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales

Artículo 1. El SAD: Concepto y características.

La ayuda a domicilio es una prestación social básica del sistema público de servicios sociales, de carácter preventivo y normalizador, que se presta a aquellas personas o familias que se hallan en situación de necesidad por padecer determinadas carencias de carácter físico, psíquico y/o social, que les impiden el normal desenvolvimiento frente a las necesidades que plantea la vida diaria.

La ayuda a domicilio se presta en el medio habitual de vida del usuario y su finalidad es asistencial, preventiva y rehabilitadora.

Artículo 2 .El S.A.D.: Organización y Funcionamiento :

El Servicio de Ayuda a Domicilio podrá prestarse directamente por el Ayuntamiento o a través de contratación con una empresa.

Los medios humanos para la realización del SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (en adelante, SAD), son los siguientes:

- a) Los trabajadores sociales que son las profesionales encargadas de la recepción de los casos, estudio de las solicitudes, valoración de las necesidades, asignación de prestaciones, seguimientos y control

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- b) Los auxiliares del SAD que son lo/as profesionales encargado/as de realizar las tareas concretas en las tareas de atención en el hogar y tareas de atención personal que se definen en esta Ordenanza.

Artículo 3. El S.A.D.: Objetivos

La prestación de la ayuda a domicilio, por su carácter preventivo, socio-educativo, asistencial e integrador, persigue los siguientes objetivos:

- 1.-Proporcionar la atención necesaria a personas o grupos familiares con dificultades en su autonomía.
- 2.-Prevenir situaciones de deterioro personal y social.
- 3.-Favorecer la adquisición de habilidades que permitan un desenvolvimiento más autónomo en la vida diaria.
- 4.-Posibilitar la integración en el entorno habitual de convivencia.
- 5.-Apoyar a grupo familiares en sus responsabilidades de atención.
- 6.-Evitar y/o retrasar mientras no resulte necesario, el ingreso en centros o establecimientos residenciales.

CAPÍTULO SEGUNDO: Prestaciones del Servicio de Ayuda a Domicilio

Artículo 4. Contenidos de la prestación; Actividades que comprende.

La prestación de la ayuda a domicilio conforme a las exigencias de atención que se requieran en cada caso podrán tener los siguientes contenidos:

- 1.-Tareas de atención del hogar (domésticas):
 - a) Limpieza de la vivienda, limitadas a tareas de limpieza cotidianas, salvo necesidades específicas que determinarán los trabajadores sociales. El usuario deberá disponer de los utensilios necesarios para la limpieza diaria.
 - b) Lavado de ropa en el propio domicilio del usuario, cosido y planchado de la misma.
 - c) Realización de compras domésticas a cuenta del usuario del servicio dentro del municipio.
 - d) Preparación y cocinado de alimentos en el domicilio del usuario. Es preciso prestar especial atención a sus hábitos alimenticios, tratándolos de adecuar a su estado, condición y necesidades.
 - e) Manejo de utensilios domésticos y personales que el usuario por sus limitaciones no pueda resolver.
- 2.-Tareas de atención personal:
 - a) Higiene, aseo y vestido.
 - b) Apoyo para la movilización dentro del domicilio.
 - c) Seguimiento de la medicación y alimentación.
 - d) Ayuda en la ingesta de alimentos.
 - e) Compañía y atención en el domicilio.
- 3.-Tareas de relación con el entorno:
 - a) Acompañamiento y realización en su caso de gestiones fuera del hogar por cuenta del usuario y dentro del municipio.
 - b) Ayuda para la movilización externa que garantice la atención e integración en su entorno habitual.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- c) Apoyo dirigido a facilitar la participación en actividades comunitarias y de relación familiar y social.

4.-Otros:

- a) Apoyar el descanso de la familia o cuidador en su atención a la persona que necesite esta prestación.
- b) Atención psico-social en situaciones de conflicto convivencial y desestructuración familiar.
- c) Apoyo socio-educativo para estimular la autonomía e independencia.
- d) Apoyo a las relaciones intrafamiliares.
- e) Otros apoyos complementarios de carácter similar, valorados técnicamente como adecuados a las circunstancias del caso para favorecer su autonomía, integración social y acceso a otros servicios.

Artículo 5 .-Actividades que no comprende.

1. Quedan excluidas de esta prestación todas aquellas tareas que no estén comprendidas en las actividades del servicio concedido tales como:

- a. Atender a otras personas que habiten en el mismo domicilio, cuando no queden comprendidos en ninguno de los casos recogidos en la presente normativa.
- b. Limpieza de la casa (en los que no sea objeto de la prestación concedida).

2. Asimismo quedan excluidas todas aquellas tareas que no sean cometido del personal de la Ayuda a Domicilio y en general, las funciones o tareas de carácter sanitario, que requieran una especialización de la que carecen los profesionales que intervienen en la misma como:

- Poner inyecciones.
- Tomar la tensión.
- Colocar o quitar sondas.
- Suministrar una medicación delicada que implique un cierto grado de conocimiento y especialización por parte de quien la administra,...etc.

3. En ningún caso el voluntariado se contempla como sustituto de la prestación de Ayuda a Domicilio, aunque se debe potenciar como complementario de la misma.

Artículo 6. -Concesión de la prestación.

La prestación del Servicio se concederá y se mantendrá durante la vigencia de la presente normativa, siempre que exista crédito presupuestario disponible y suficiente, actualizándose el precio del servicio por medio de resolución de la Alcaldía y de conformidad con el concepto de coste municipal del servicio de ayuda a domicilio definido en el Capítulo VI.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 7. -Extensión de la prestación y límites del servicio.

1. Extensión de la prestación.

La extensión de la prestación de la Ayuda a Domicilio vendrá condicionada por las posibilidades presupuestarias del programa.

Cuando por este carácter limitativo de los créditos, no sea posible la atención de todos los solicitantes, se establecerá un orden de prelación en función de la puntuación obtenida en la aplicación del baremo establecido, y en el caso que ésta sea la misma se dará prioridad a aquellas solicitudes cuya fecha de prestación sea anterior.

El resto de solicitudes permanecerá en listado de demanda siendo incorporados a la prestación a medida que vayan produciéndose bajas entre los actuales beneficiarios.

2. Límites del servicio.

El SAD no resuelve la situación de aquellas personas que precisen de una atención continuada y constante.

La extensión, en cuanto al contenido y tiempos de la prestación vendrá determinada por el grado de necesidad del solicitante.

El tiempo máximo de prestación de la ayuda a domicilio no deberá exceder de dos horas diarias o doce semanales.

La aportación del servicio, se concederá o se mantendrá durante la vigencia de la presente normativa, sujetándose siempre a las posibilidades presupuestarias del programa.

No tendrán derecho a este Servicio las personas susceptibles de ser beneficiarias a través del sistema para la autonomía y atención a la dependencia.

Artículo 8. Extinción y suspensión de la prestación.

1. Extinción de la prestación.

La prestación de la Ayuda a Domicilio se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

- a. Por renuncia o fallecimiento del beneficiario.
- b. Por desaparición de la situación de necesidad que motivó su concesión.
- c. Por ocultamiento o falsedad comprobada en los datos que han sido tenidos en cuenta para conceder la prestación.
- d. Por traslado definitivo del usuario a una localidad distinta de aquella en la que tenía fijado su lugar de residencia o ente la falta de comunicación de un cambio de domicilio.
- e. Por acceso a otro recurso o servicio incompatible con esta prestación.
- f. Por dificultar de manera grave las tareas de los profesionales que intervienen en el Servicio de Ayuda a Domicilio.
- g. No aportar la cuota.
- h. No cumplir las condiciones técnicas del SAD.
- i. Superar en más de 3 meses el periodo de "baja provisional".
- j. Por otras causas de carácter grave que imposibiliten la prestación del Servicio.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.Suspensión del servicio.

Los usuarios del SAD, que no precisen el servicio concedido durante periodos de tiempo determinados (visitas a familiares, ingresos hospitalarios prolongados, etc.) deberán comunicar su ausencia al Trabajador Social correspondiente, con 7 días de antelación excepto si la ausencia se produce por causa imprevisible, en la que lo hará posteriormente.

Tal situación se entenderá como baja provisional en el SAD siempre que la duración de la ausencia no sea superior a 3 meses. Excepcionalmente, transcurrido este tiempo, previa solicitud del interesado y valoración del técnico podrá prorrogarse la duración de la baja provisional.

Artículo 9. Modificaciones en el servicio.

Una vez aprobado el servicio, podrá ser modificado tanto el contenido de la prestación como el tiempo asignado, en función de las variaciones que se produzcan en la situación del usuario que dieron origen a la concesión inicial.

Las modificaciones se pueden producir, bien a petición del propio interesado, mediante solicitud suscrita por el mismo, o bien a propuesta del propio equipo técnico del SSAP, a la vista de los posibles cambios de la situación que motivó la primera concesión.

Artículo 10. Régimen de incompatibilidades.

1. La prestación de la ayuda a domicilio será incompatible con otros servicios o prestaciones de análogo contenido reconocidos por cualquier entidad pública o privada financiada con fondos públicos.

2. Quedará exceptuado de dicha incompatibilidad el subsidio por ayuda de tercera persona del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

CAPÍTULO TERCERO: De los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio

Artículo 11. Usuarios.

1. Serán usuarios del SAD, aquellas personas y/o familias residentes en el municipio que por incapacidad total o parcial, temporal o definitiva, se encuentren en una situación que les impida satisfacer sus necesidades personales y sociales por sus propios medios, y requieran atención y apoyo para continuar en su entorno habitual.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2. Con carácter específico podrán ser usuarios de la Ayuda a Domicilio:
- Las personas de edad avanzada con dificultades en su autonomía personal y en condiciones de desventaja social.
 - Las personas con discapacidades o minusvalías que afecten significativamente a su autonomía personal.
 - Los menores de edad cuyas familias no puedan proporcionarles el cuidado y atención que requieren en el propio domicilio, permitiendo esta prestación su permanencia en el mismo.
 - Los grupos familiares con excesivas cargas, conflictos relacionales, situaciones sociales inestables y/o con problemas derivados de trastornos psíquicos o enfermedades físicas de gravedad.

Artículo 12. Requisitos de acceso a la prestación.

Para poder acceder a la prestación de ayuda a domicilio, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a- Estar empadronado en el municipio de Potes.
- b- Estar dentro de alguno de los grupos de personas especificadas en el párrafo segundo del artículo anterior.
- c- Alcanzar la puntuación mínima exigida según el baremo establecido a tal fin como **ANEXO I**, a esta normativa.

Las bajas temporales en el servicio no conllevan aportación económica.

Artículo 13. Deberes y derechos de los usuarios del servicio de ayuda a domicilio.

1- Deberes de los usuarios.

- a. Satisfacer la cuota que corresponda como aportación del beneficiario, que será determinada de conformidad con lo dispuesto en esta ordenanza.
- b. En los casos en que el usuario se ausente de su domicilio, deberá comunicarlo con 7 días de antelación, excepto si la ausencia se produce por causa imprevisible (que lo hará posteriormente).
- c. Si no se produce la comunicación de ausencia con la anticipación establecida, vendrá obligado a abonar íntegramente la aportación económica mensual que le corresponda.
- d. Comunicar los cambios habidos en relación con la concesión del servicio desde el inicio de la prestación del mismo.
- e. Respetar las condiciones técnicas del servicio de ayuda a domicilio firmadas por el beneficiario (Anexo III).
- f. Facilitar la labor de los distintos profesionales que atienden el servicio de ayuda a domicilio.
- g. Guardar el respeto y consideración debida al personal auxiliar que realiza el servicio.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.- Derechos de los usuarios.

- a) A conocer la normativa que regula el servicio de ayuda a domicilio.
- b) A ser atendidos con eficacia, respetando su individualidad como persona.
- c) A reclamar en caso de cualquier conflicto, con el fin de encontrar solución al mismo.

CAPÍTULO CUARTO: Del baremo de acceso a la prestación del servicio

Artículo 14. Baremación.

La baremación para el acceso a la prestación de ayuda a domicilio, se llevará a cabo por el Trabajador Social de los SSAP.

Artículo 15. Variables de la baremación y ponderación de las mismas.

1.-Las variables objeto de baremación serán las siguientes:

- a. Capacidad funcional. Entendiendo por tal, el grado de habilidad que desde el punto de vista físico-psíquico y funcional organizativo presenta al solicitante para realizar las actividades de la vida diaria y de relación con el entorno.
- b. Situación socio-familiar. Esta situación refleja la frecuencia y calidad de las relaciones, las atenciones prestadas por los familiares directos del solicitante u por otras personas, así como su integración en el entorno.
- c. Situación económica: Constituye esta situación la suma de los ingresos totales de la unidad de convivencia del beneficiario menos las deducciones a que tuviera derecho.

A estos efectos se definen los siguientes conceptos:

Unidad de convivencia: todas las personas que convivan en el mismo domicilio del solicitante.

Ingresos totales: todos los ingresos obtenidos por los miembros de la unidad de convivencia (rentas del trabajo, pensiones, prestaciones por desempleo, rentas de capital mobiliario e inmobiliario, bienes rústicos y urbanos a excepción de la vivienda habitual),...etc.

- d. Alojamiento. Serán objeto de baremación las condiciones generales de la vivienda, así como la ubicación de la misma.
- e. Otros factores: Esta variable contempla situaciones particulares que influyen en el grado de necesidad del solicitante y que no vienen reflejadas en el resto de variables.

Las variables de "Capacidad Funcional" y "Situación Socio Familiar" se consideran esenciales para el acceso al Servicio de Ayuda Domicilio, de forma que si el solicitante no obtiene la puntuación mínima exigida, no podrá acceder al mismo. Cuando se trate de menores y no sea valorable en éstos la variable "Capacidad funcional" se considerará el apartado de "Otros Factores" que junto con la "Situación Socio-Familiar", determinarán el acceso a la prestación.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Las variables de "Situación Económica", "Alojamiento" y "Otros factores" salvo lo dispuesto anteriormente para los menores, tendrán carácter complementario y servirán para dar prioridad y fijar el orden de acceso al servicio y determinar a la cuota a satisfacer.

Artículo 16. Deducciones.

1. Al total ingresos íntegros /mes se aplicarán cuando proceda las siguientes deducciones:
 - Gastos corrientes en alimentación, alquiler e hipotecas y mantenimiento de la vivienda: Por un importe mensual equivalente al 50 % del SMI, y el 50 % de esa cantidad por cada miembro adicional de la unidad familiar.
 - En el caso de existir miembros en la unidad familiar con discapacidad física o psíquica acreditada de al menos un 33 %, se les aplicará a los ingresos/mes de cada uno de ellos, una deducción del 20%.
 - Otros gastos que se consideren necesarios para la actividad cotidiana que estén debidamente documentados.
2. A la cantidad resultante de las operaciones anteriores denominamos capacidad económica de la solicitante necesaria para determinar la cuota del beneficiario según la tabla establecida en el art 26 de esta Ordenanza.

CAPÍTULO QUINTO: Procedimiento para la tramitación del Servicio

Artículo 17. Solicitud.

1. El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una solicitud que habrá de contener como mínimo los datos a los que se refiere el artículo 66 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo acompañar, como mínimo a la misma la siguiente documentación:
 - a. Fotocopia del D.N.I. del solicitante o documento acreditativo de su personalidad o de su representante legal, así como documentación acreditativa de tal circunstancia, en su caso.
 - b. Fotocopia de la última Declaración de la Renta de los miembros de la Unidad de Convivencia. En el caso de no tener obligación de presentarla se aportará declaración jurada de sus ingresos de cada miembro de la Unidad de Convivencia.
 - c. En el caso de personas con algún tipo de discapacidad, certificado del órgano competente donde se reconozca una discapacidad de grado igual o superior al 33%.
 - d. En el caso de que en la unidad de convivencia haya menores de edad susceptibles de recibir la prestación, fotocopia del Libro de Familia.

CVE-2023-8742

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- e. En el caso de solicitantes no nacionales, documento acreditativo de su situación legal en el territorio de la Comunidad Autónoma.
- f. Certificado de Empadronamiento en el municipio de Potes, así como de convivencia.
2. Con independencia de esta documentación el Trabajador Social podrá exigir los documentos complementarios que durante la tramitación del expediente estime oportunos en relación con la prestación solicitada.
3. Cada unidad de convivencia será objeto de un único expediente.
4. Las solicitudes se presentarán en la SSAP correspondiente al lugar de residencia del solicitante, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre.

Artículo 18. Instrucción del expediente.

1. Si la solicitud no reúne todos los datos y documentos aludidos anteriormente se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, archivándose ésta sin más trámite en los términos establecidos en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.
2. Por parte del Equipo Técnico de la SSAP elaborará y aportará al expediente un informe social sobre la situación de necesidad del solicitante con indicación del contenido, periodicidad e idoneidad de la prestación solicitada.
3. Para la elaboración del informe social, se tendrá en cuenta las variables a las que se refiere el artículo 2 del capítulo IV, además de la documentación aportada con la solicitud.

Artículo 19. Resolución y otras formas de terminación del procedimiento.

1. El informe social se incorporará al expediente para que en el plazo de veinte días contados desde la fecha de entrada de la solicitud o desde la subsanación prevista en el punto 2 del apartado anterior, se realice propuesta de resolución por el Trabajador Social a la que se refiere el artículo 1 del capítulo IV, y el órgano competente municipal, dicte resolución motivada.
2. La resolución que ponga fin al procedimiento se producirá en plazo máximo de tres meses desde la solicitud. Dicha resolución se notificará al interesado en el plazo máximo de diez días, haciendo constar en la misma, la concesión o denegación del Servicio o bien si su expediente se incluye en lista de espera hasta que sea posible hacer efectiva la prestación del SAD, así como los recursos que sean procedentes.
3. Al inicio de la prestación, se le presentará al usuario un documento donde figuren las Condiciones Técnicas del Servicio (Anexo I I) al que el interesado deberá dar su conformidad mediante su firma (de no hacerlo así se entenderá que no es aceptado el Servicio y se procederá a la baja del expediente).
4. Asimismo, pondrán fin al procedimiento el desistimiento, la renuncia al derecho en que se funde la solicitud y la declaración de caducidad.

CVE-2023-8742

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 20. Procedimiento de urgencia.

El trabajador social a la vista de la solicitud y la documentación presentada podrá declarar, de forma debidamente justificada, la urgencia del procedimiento, en cuyo caso los plazos para emitir informes serán de cinco días hábiles y la Resolución de la Alcaldía deberá notificarse en el plazo de quince días naturales. La resolución contendrá mención al carácter urgente del procedimiento adoptado, junto con las prestaciones concedidas y los días y horas en que se prestarán.

La tramitación del procedimiento de urgencia solamente se realizará cuando razones de interés público lo aconsejen, bien de oficio o bien a instancia de parte. Posteriormente el expediente continuará su trámite habitual.

Artículo 21. Revisiones.

El Trabajador social encargado del expediente efectuará cuantas revisiones considere oportunas por iniciativa propia, del Ayuntamiento o a petición del interesado, para el seguimiento adecuado del mismo, pudiendo proponer las modificaciones necesarias tanto en la prestación como en la revisión de los horarios establecidos en base al estado de necesidad, como en las aportaciones económicas correspondientes.

Si una vez asignado el servicio, se comprueba que los datos proporcionados por los usuarios no son ciertos, se procederá a la actualización de los mismos, y si realizada ésta tuviera repercusión en cuanto a las aportaciones económicas que deban hacer los beneficiarios al Ayuntamiento se facturará por el precio resultante de la actualización la totalidad de las horas que se les hubiese prestado, reservándose asimismo el derecho a ejercer las acciones legales pertinentes.

Las modificaciones que se establecen en el servicio de ayuda a domicilio, en las aportaciones económicas o en la supresión del servicio, deberán acordarse previa tramitación de expediente contradictorio con audiencia del interesado.

Artículo 22. Actualización de datos

Los usuarios del SAD quedan obligados a poner en conocimiento inmediato del Ayuntamiento cuantas variaciones se produzcan en su situación personal, familiar y económica que puedan repercutir en las condiciones de la prestación y en la aportación económica que deban realizar.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CAPÍTULO SEXTO: Cuota a satisfacer por los beneficiarios del servicio de ayuda a domicilio

Artículo 23. Definición y Determinación de la cuota del Beneficiario del Servicio de Ayuda a Domicilio.

El usuario colaborará a la financiación del servicio en función de sus posibilidades económicas y patrimoniales, para una mayor extensión de la prestación del SAD que permita la atención de todas las demandas existentes, dados los límites en la dotación superior al coste efectivo del servicio.

La capacidad económica se determinará en la forma establecida en el CAPÍTULO CUARTO, en función de los ingresos mensuales, menos gastos fijos mensuales, dividido por el número de miembros de la unidad familiar de convivencia, resultando la Renta Disponible Mensual,

Se tomarán como referencia los ingresos anuales estimados (14 mensualidades) de la unidad de convivencia divididos entre doce y a su vez entre el número de personas que convivan en el domicilio.

Cuando se trate de personas solas, los ingresos anuales se dividirán entre 12 y a su vez entre 1,5.

Para calcular la Renta Disponible Mensual de cada miembro de la unidad familiar de convivencia, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el capítulo cuarto de la presente ordenanza.

Dicho resultado será comparado con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la forma establecida en la tabla siguiente, correspondiéndole satisfacer el porcentaje del coste del servicio de ayuda a domicilio municipal que en la mencionada tabla se establece.

A estos efectos se define el COSTE DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO MUNICIPAL, expresado en el coste de una hora, como la diferencia entre el coste de la hora facturada al Ayuntamiento (bien por empresa o bien el coste de una hora de la persona contratada directamente por el Ayuntamiento) y el importe de la hora subvencionada por la Administración Autonómica.

Artículo 24. Determinación anual del importe del Coste del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal.

El importe exacto para cada anualidad del coste del servicio de ayuda a Domicilio se fijará por resolución de Alcaldía, una vez que se tenga conocimiento de la subvención que se va a obtener y del precio de la hora que se va a facturar (siempre y cuando se produzca alguna variación en el convenio del servicio de ayuda a domicilio o anexo del ejercicio correspondiente y/o haya habido un cambio de empresa adjudicataria).

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 25 . Las cuotas de los usuarios se exigen de conformidad la siguiente tabla:

CAPACIDAD ECONÓMICA	APORTACIÓN DE LOS USUARIOS
HASTA EL 70% del SMI.	GRATUITA.
DESDE EL 70, 01% HASTA EL 100% DEL SMI	EL 50% DEL COSTE S.A.D. MUNICIPAL
DESDE EL 100, 01% HASTA EL 130% DEL SMI	EL 75% DEL COSTE S.A.D. MUNICIPAL
SUPERIOR AL 130,01% DEL SMI	EL 100% DEL COSTE S.A.D. MUNICIPAL

Las bajas temporales en el servicio no conllevan aportación económica.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Si el SAD no se gestiona directamente por el Ayuntamiento, las empresas o entidades prestatarias del mismo se someterán a lo dispuesto en el Pliego de Condiciones Administrativas regulador de la adjudicación del contrato, y a las previsiones contenidas en la Ley de Cantabria 2/2007 de 27 de marzo, de Derechos y Servicios Sociales, en todo lo que fuera de aplicación.

Las Subvenciones que de organismos, tanto públicos como privados, le sean concedidas al Ayuntamiento por el concepto de SAD, redundarán íntegramente en este Servicio, a fin de lograr una adecuada atención.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta a la Alcaldía a dictar las disposiciones internas que puedan completar esta norma.

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Potes, previos los trámites oportunos, y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

**ANEXO I. BAREMO DE PUNTUACIÓN PARA ACCEDER
AL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO.**

Para ser beneficiario de la prestación de Ayuda a Domicilio los valores de las variables Capacidad Funcional y Situación Socio-familiar deben ser cada uno mayores que cero y sumar entre ambos 20 o más puntos. Cuando sean menores de edad los causantes de la prestación y obtengan puntuación en la variable "Capacidad Funcional", se considerará el apartado del "Otros factores" junto a la "Situación Socio-Familiar" para poder acceder a la prestación.

La puntuación máxima a obtener de acuerdo con el siguiente baremo es de 141 puntos.

1. Capacidad Funcional.

Las características a valorar con el fin de determinar la dependencia o independencia en la realización de las actividades de la vida diaria son las que a continuación se relacionan, siendo la puntuación máxima que se puede obtener de 42 puntos.

1. Alimentación
2. Vestirse/desvestirse
3. Aseo personal
4. Continencia. Uso del retrete.
5. Movilidad
6. Labores del hogar

Los niveles que se establecen para ponderar cada ítem son los siguientes:

Completa dependencia de otros. En este caso la realización de las actividades relacionadas con anterioridad únicamente puede desempeñarse con la ayuda de otra persona: 7 puntos

Limitaciones severas. Necesita ayuda o supervisión de otra persona, aunque sea parcial
y no en todas las ocasiones: 5 puntos

Limitaciones ligeras. Puede realizar sólo tales habilidades, aunque necesita ciertos apoyos o adaptaciones: 2 puntos.

Autonomía completa. Realiza por sí solo y sin necesidad de ayuda las actividades mencionadas: 0 puntos.

2.- Situación socio-familiar.

Refleja la calidad y frecuencia de las relaciones mantenidas por el destinatario con su familia y con otras personas, las atenciones recibidas, así como su integración en el entorno.

La puntuación máxima que se puede obtener es de 30 puntos distribuidos de la siguiente forma:

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

	Puntuación
2.1. Situación familiar y de convivencia.	
1. Sin familiares u otras personas que puedan prestarle alguna atención o apoyo. Vive solo. Si se trata de menores: situación de desamparo con necesidad de separación del menor del hogar se prescinde, entre otros recursos, del Servicio de Ayuda a Domicilio.	25 puntos
2. Existen familiares u otras personas pero sin relación con ellos. En caso de menores: Situación de riesgo de desamparo con posibilidad de permanencia del menor en su hogar, se dispone, entre otros recursos, de esta prestación.	20 puntos
3. Aunque existe relación con familiares u otras personas, el apoyo y atención son muy esporádicos y no resultan suficientes. Si se trata de menores: situación de riesgo de desamparo donde el Servicio de Ayuda a Domicilio puede desempeñar una función preventiva especial	15 puntos
4. Existe cierta periodicidad en la atención prestada por los familiares o por otras personas, aunque ésta no es suficiente para las necesidades que presta	10 puntos
5. Los familiares u otras personas le atienden habitual y continuamente. Solo precisa actuaciones ocasionales para completar las recibidas.	5 puntos
6. Se encuentra suficientemente atendido e integrado	0 puntos.
2.2. Integración en el entorno.	
1. Situación de aislamiento y sentimiento de rechazo.	5 puntos
2. Ausencia de relaciones sociales con sentimiento de soledad	3 puntos
3. Existen relaciones con personas del entorno aunque estas no son suficientes	1 punto
4. Integración adecuada en el entorno	0 puntos

3.- Situación económica.

La ponderación de esta variable viene dada por los rendimientos calculados en cómputo mensual obtenidos por la unidad de convivencia del solicitante de la prestación. La puntuación máxima a obtener será de 35 puntos, se incluyen los rendimientos procedentes de :

- 3.1 Pensiones o ingresos análogos: será el resultado de prorratear por doce meses el total de los ingresos íntegros anuales de este concepto.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

3.2 Bienes rústicos: se darán dos supuestos:

- Bienes rústicos arrendados. Será el resultado de prorratear por doce meses la renta anual íntegra que producen dichos bienes.
- Bienes rústicos sin arrendar. Será el 5% el valor catastral de dichos bienes prorrateado por doce meses.

3.3 Bienes urbanos: (Excepto la vivienda habitual). Se darán dos supuestos:

- Bienes urbanos arrendados. Será el resultado de prorratear por doce meses la renta anual íntegra que producen dichos bienes.
- Bienes rústicos sin arrendar. Será el 10% del valor catastral de dichos bienes, prorrateado por doce meses.

3.4 Capital mobiliario.

Resulta de prorratear por doce meses los rendimientos que produzcan dichos bienes (acciones, dinero, título,...etc)

En el caso de no figurar rendimientos, se realizará una estimación de los mismos, según valor de mercado.

En función del número de miembros de la unidad de convivencia la puntuación correspondiente a los ingresos se establece como se indica a continuación:

Nº miembros unidad familiar	Uno	Más de uno
1.- Igual o menos que el 50% del SMI.	32	35
2.- Entre el 50% y 55%	29	30
3.- Entre el 55% y 60%	28	29
4.- Entre el 60% y 65%	27	28
5.- Entre el 65% y 70%	26	27
6.- Entre el 70% y 75%	25	26
7.- Entre el 75% y 80%	24	25
8.- Entre el 80% y 85%	23	24
9.- Entre el 85% y 90%	22	23
10.- Entre el 90% y 100%	21	22
11.- Entre el 100% y 110%	20	21
12.- Entre el 110% y 120%	19	20
13.- Entre el 120% y 130%	17	19
14.- Entre el 130% y 140%	15	18
15.- Entre el 140% y 150%	13	17
16.- Entre el 150% y 160%	10	16
17.- Entre el 160% y 170%	7	14
18.- Entre el 170% y 180%	4	11
19.- Entre el 180% y 190%	1	7
20.- Entre el 190% y 200%	0	3
21.- Entre más de 200%		
Puntuación total...		

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

4.- Alojamiento Con una puntuación máxima:13 puntos.

4.1 Condiciones generales de la vivienda:	
1-Barreras arquitectónicas interiores	3
2-Barreras arquitectónicas exteriores	1
3-Equipamientos y servicios de la vivienda	
Muy buenos	0
Buenos	1
Regulares	2
Deficientes	3
Malos	4
4.2 Régimen de tenencia de la vivienda	
En propiedad	0
Alquiler	2
Cedida u otros	1
Puntuación total...	

(En el apartado 4.1 ,3 se considera:

- Muy buenos: luz, agua corriente y caliente, gas, frigorífico, lavadora, teléfono, calefacción, baño completo, ascensor y otros.
- Buenos: Los anteriores menos teléfono, ascensor, calefacción y servicio en vez de baño completo.
- Regulares: Electrodomésticos básicos, luz, agua corriente y caliente, gas y wc.
- Deficientes: Luz, agua, gas, electrodomésticos básicos.
- Malos: Carecen de electrodomésticos básicos, agua, luz WC

La personas que residan en viviendas que se encuentren en el apartado de malas, no podrán recibir el servicio hasta que no se subsanen estas deficiencias.

4.3 Habitabilidad:	
Hacinamiento y/o insalubridad	3
Deficitaria importante (Humedad, mala ventilación, suciedad, etc)	2
Deficitaria subsanable con arreglos	1
Normalizado	0

5. Otros factores:

Incluye aquellos factores no presentes en las variables anteriores pero que determinan de alguna manera cierto grado de necesita en el solicitante, reservándose 21 puntos.

- Menores que requieran atención y cuidados, formen parte de familias con diversos problemas que afecten a su bienestar (familias monoparentales, ausencia de uno de los padres por enfermedad o muerte,...)
- Familias con graves cargas que necesitan alivio en su dedicación al familiar asistido.
- Domicilio en el que conviven con el interesado otras personas en situación de discapacidad.
- Otras circunstancias especiales que lleven al solicitante al estado de necesidad.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO II. CONDICIONES TÉCNICAS DEL SAD:
(Servicio de Atención a Domicilio)

Expediente nº:
Resolución Alcaldía
Fecha de alta:
Inicio
Ayuntamiento POTES
Usuario:
DNI:
Dirección:
Municipio: POTES
Horas/mes:
Coste total del servicio (Aportación usuario) =

1. Características de la ayuda.

El SAD consiste en la realización de una serie de tareas durante un número de horas determinadas por el Trabajador Social de la SSAP en el domicilio y/o entorno donde se desarrolla la vida del usuario.

Las tareas serán realizadas por una auxiliar o trabajadora familiar contratada por la entidad adjudicataria del servicio en el territorio donde reside el usuario y que en ningún caso pueda tener relación de parentesco hasta el primer grado en línea recta o segundo en línea colateral con el usuario del servicio.

2. Obligaciones del usuario.

El usuario viene obligado a lo siguiente:

- a) Satisfacer la cuota que corresponda por aportación del beneficiario. La citada aportación se actualizará de forma automática anualmente en función de la valoración anual del SMI (salario mínimo interprofesional) y de la variación del coste del SAD por hora
- b) En los casos en que el usuario se ausente de su domicilio, deberá comunicarlo con 7 días de antelación, excepto si la ausencia se produce por causa imprevisible (que lo hará posteriormente).
- c) Si no se produce la comunicación de ausencia con la anticipación establecida, vendrá obligado a abonar íntegramente la aportación económica mensual que le corresponda.
- d) Comunicar los cambios habidos en relación con la concesión del servicio desde el inicio de la prestación del mismo.
- e) Respetar las Condiciones Técnicas del Servicio de Ayuda a Domicilio firmadas por el beneficiario (Anexo III).
- f) Facilitar la labor de los distintos profesionales que atienden el SAD.
- g) Guardar el respeto y consideración debida al personal auxiliar que realiza el servicio.

3. Derechos de los usuarios.

- a) A conocer la normativa que regula el Servicio de Ayuda a Domicilio.
- b) A ser atendidos con eficacia, respetando su individualidad como persona.
- c) A reclamar en caso de cualquier conflicto con el fin de encontrar solución al mismo.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

4.Revisión de la ayuda.

La revisión del derecho a la ayuda podrá efectuarse de oficio o a instancia del interesado. Se efectuará revisión de oficio cuando por parte de cualquiera de las entidades que intervienen en la realización de la ayuda se tenga conocimiento de cualquier circunstancia que pueda suponer modificación de la misma.

5.Extinción de la ayuda.

La SSAP podrá decretar la extinción de la ayuda por alguna de las causas establecidas en el Artículo 6º del Capítulo II de la normativa que rige el servicio.

6.Baja provisional.

Los usuarios del SAD que no precisen el servicio concedido durante periodos de tiempo determinados (visitas familiares, ingresos hospitalarios prolongados, etc.) deberán comunicar su ausencia a la SSAP correspondiente. Tal situación se entenderá como baja provisional en el SAD siempre que la duración de la ausencia no sea superior a 3 meses.

Si la duración es superior a 3 meses, el usuario podrá solicitar la prórroga de la misma, pudiendo concederse excepcionalmente previa valoración de la SSAP.

Para la aclaración de cualquier duda o problema en relación con la ayuda, el beneficiario podrá ponerse en contacto con la SSAP de su zona.

Acepto las condiciones del servicio Renuncio al Servicio .

En POTES a __ de _____ de 20__ .

Firmado:

E S

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

DATOS DEL SOLICITANTE

ANEXO III. Informe médico

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	FECHA NACIMIENTO

VALORACIÓN

MÉDICA

DIAGNÓSTICO PRINCIPAL (proceso que desencadena la incapacidad motivo de la petición):

ENFERMEDAD PRINCIPAL	ESTADO FUNCIONAL
Aguda sin secuelas 1	Asintomático 1
Aguda con secuelas poco invalidantes 2	Clinica mínima (no afectación AVD) 2
Crónica evolutiva lenta 3	Clinica severa (afectación AVD > 50%) 3
Aguda con secuelas invalidantes 4	Encamado >50% 4
Crónica con evolución rápida 5	Encamado el 100% del tiempo 5

MINI-MENTAL EXAMEN COGNITIVO	PATOLOGÍA ASOCIADA (actual)
35-30 sin afectación cognitiva 1	<input type="checkbox"/> Obesidad > 35% del índice de masa corporal
30-20 discreta afectación cognitiva 2	<input type="checkbox"/> Poliartrosis invalidante
20-10 moderada afectación cognitiva 3	<input type="checkbox"/> Déficit sensorial (auditivo, visual)
< 10 grave afectación cognitiva 4	<input type="checkbox"/> Accidente vascular cerebral
	<input type="checkbox"/> Enfermedad pulmonar obstructiva crónica
	<input type="checkbox"/> Diabetes mellitus
	<input type="checkbox"/> Insuficiencia cardíaca
	<input type="checkbox"/> Enfermedad vascular periférica-Ulceras presión
	<input type="checkbox"/> Insuficiencia renal
	<input type="checkbox"/> Neoplasias

FUNCIONES SUPERIORES

ORIENTACION	COMUNICACION Y LENGUAJE
Orientado	Comunicación espontánea
Ocasionalmente desorientado	Dificultad de comunicación e interpretación del lenguaje
Totalmente desorientado	Afasia total

COMPORTAMIENTO PSÍQUICO

No presenta problemas de comportamiento
Trastornos del comportamiento sin riesgo (existen trastornos leves del comportamiento)
Trastornos del comportamiento con riesgo (existen trastornos del comportamiento que pueden presentar un riesgo, tanto para ellos mismos como para los demás por agresividad, agitación, peligro de huidas, intentos de autolisis, etc.)

ALERGIAS:

TRATAMIENTOS ACTUALES:

FIRMA DEL PROFESIONAL En _____ a _____ de _____ de 200

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ENFERMERÍA			
ÍNDICE DE BARTHEL			
COMER.		VESTIRSE Y DESDEVERTIRSE	
Autónomo	0	Autónomo	0
Con ayuda	1	Con ayuda	1
Dependiente	2	Dependiente	2
BAÑO		HIGIENE PERSONAL	
Autónomo	0	Autónomo	0
Con ayuda	1	Con ayuda	1
No lo hace	2	No lo hace	2
CONTROL ANAL		CONTROL VESICAL	
Ningún problema	0	Ningún problema	0
Algún accidente	1	Algún accidente	1
Incontinente	2	Incontinente	2
TRANSFERENCIA SILLA-CAMA		USO DEL WC	
Autónomo	0	Autónomo	0
Ayuda mínima	1	Con ayuda	1
Puede sentarse pero no trasladarse	2	Dependiente	2
Dependiente	3		
CAMINAR		SUBIR Y BAJAR ESCALERAS	
Autónomo	0	Autónomo	0
Con ayuda	1	Con ayuda	1
Autónomo con silla de ruedas	2	No puede	2
Dependiente	3		
TÉCNICAS DE ENFERMERÍA			
SONDA NASOGÁSTRICA/PEG		SONDA VESICAL	
No	0	No	0
Si	1	Si	1
OSTOMÍAS (Traqueo-Gastro-Colo-Nefro-Uro)		COLECTOR URINARIO-PAÑAL	
No	0	No	0
Si	1	Si	1
SUERO	No 0 Si 1	ULCERAS POR PRESION Y/O VASCULARES	
OXIGENO	No 0 Si 1	<input type="checkbox"/> No hay úlceras <input type="checkbox"/> Hay úlceras <input type="checkbox"/> Zona de enrojecimiento permanente de la piel (sin ruptura). No desaparece al retirar la presión <input type="checkbox"/> Pérdida parcial del espesor de las capas de la piel que se presenta clínicamente como una abrasión, aparece un cráter poco profundo <input type="checkbox"/> Pérdida total de la piel quedando expuestos los tejidos subcutáneos, presentándose como un cráter profundo con o sin tejido cicatricial adyacente. <input type="checkbox"/> Pérdida total de la piel y tejido subcutáneo exponiéndose músculo y/o hueso	
PUUEDE UTILIZAR EL TELEFONO		CAPACIDAD PARA VIAJAR	
No lo utiliza/ no sabe	3	No viaja	3
Autónomo	0	Autónomo	0
Con ayuda o supervisión	1	Con ayuda o supervisión	1
Dependiente	2	Dependiente	2
PUUEDE UTILIZAR DINERO		PUUEDE PREPARARSE LA COMIDA	
No lo utiliza/ no sabe	3	No se la prepara	3
Autónomo	0	Autónomo	0
Con ayuda o supervisión	1	Con ayuda o supervisión	1
Dependiente	2	Dependiente	2
PUUEDE HACER ACTIVIDADES DOMÉSTICAS			
No las hace	3		
Autónomo	0		
Con ayuda o supervisión	1		
Dependiente	2		
PUUEDE TOMAR LA MEDICCIÓN			
No la toma	3	Con ayuda o supervisión	
Autónomo	0	Autónomo	
		1	
		2	
FIRMA DEL PROFESIONAL			
En _____ a _____ de _____ de 200			

SEGUNDO.- Someter dicha Modificación de la Ordenanza Municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

TERCERO.- De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y el Acuerdo

CVE-2023-8742

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

de aprobación definitiva tácita de la Ordenanza, con el texto íntegro de la misma, se publicará para su general conocimiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Además, se remitirá a la Administración del Estado y al Departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de quince días, la certificación que acredite la elevación a definitiva de la aprobación inicial, así como copia íntegra autenticada.

CUARTO.- Facultar al Sr. Alcalde para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto."

Potes, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,

Francisco Javier Gómez Ruiz.

2023/8742

CVE-2023-8742

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

CVE-2023-8754 *Resolución de 4 de octubre, por la que se adjudica el puesto de trabajo número 3521, Secretario/a Alto Cargo, de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades convocado por el sistema de libre designación por Orden PRE/86/2023, de 31 de julio.*

Por Orden PRE/86/2023, de 31 de julio de 2023 (Boletín Oficial de Cantabria de 10 de agosto de 2023, ordinario número 154), se anunció convocatoria pública para cubrir por el sistema de libre designación el puesto de trabajo número 3521 "Secretario/a Alto Cargo" de la Dirección General de Centros e Infraestructuras Educativas, de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades. Una vez finalizado el procedimiento establecido en el artículo 44.2 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública de Cantabria y, en cumplimiento de lo dispuesto en la base 6 de la convocatoria,

DISPONGO

Primero: Dar publicidad a la Resolución de la citada convocatoria y la adjudicación del puesto de trabajo convocado, según anexo adjunto, al funcionario que se relaciona, la cual ha cumplido los requisitos exigidos.

Segundo: Los plazos de toma de posesión en el destino adjudicado y de cese en el anterior serán los establecidos en la base 7 de la convocatoria, según lo dispuesto en el artículo 48 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Tercero: La publicación de la presente Resolución en el BOC servirá de notificación a los interesados, a tenor de lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto: Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo, dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente, se podrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que dicta la Resolución en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado, en tanto recaiga resolución expresa o desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 149 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.

Santander, 4 de octubre de 2023.

El consejero de Educación, Formación Profesional y Universidades,
Sergio Silva Fernández.

CVE-2023-8754

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196



ANEXO I

Consejería: Educación, Formación Profesional y Universidades.

Número de Puesto: 3521.

Denominación: Secretario/a Alto Cargo.

Adjudicatario: Don Daniel Pérez Navarro.

D.N.I. nº ***7692**.

2023/8754

CVE-2023-8754

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

CVE-2023-8745 *Delegación de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil.*

En relación con el expediente relativo a celebración de matrimonio civil entre D. Carlos Gómez Tezanos y D^a Silvia Perales Fernández.

VISTO el artículo 51.1º de la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, que modifica el Código Civil en materia de autorización del matrimonio por los Alcaldes, en relación con el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

VISTO el artículo 31 del Reglamento Orgánico Municipal.

VISTOS los artículos 43, 44 y 45 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CONSIDERANDO que el Alcalde tiene competencia para celebrar matrimonios civiles.

CONSIDERANDO que la competencia arriba referida es delegable.

CONSIDERANDO que la delegación de esta competencia puede efectuarse a favor de cualquier concejal, mediante Decreto de Alcaldía que contendrá el ámbito de los asuntos a que se refiere la delegación, las facultades que se deleguen, así como las condiciones específicas de ejercicio de las mismas, en la medida en que se concreten o aparten del régimen general previsto en la ley.

CONSIDERANDO que la delegación de atribuciones del Alcalde surtirá efecto desde el día siguiente al de la fecha del Decreto, salvo que en ella se disponga otra cosa, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

CONSIDERANDO que de todas las delegaciones y de sus modificaciones se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que éste celebre con posterioridad a las mismas.

En uso de las atribuciones que me están conferidas, por medio del presente, HE RESUELTO:

Primero.- Delegar en D. Alfredo Casanova Revilla, concejal de este Ayuntamiento, la competencia para autorizar matrimonio, el día 13 de octubre de 2023, viernes, a las 9:45 horas, en esta Casa Consistorial, entre D. Carlos Gómez Tezanos y D^a Silvia Perales Fernández.

Segundo.- Dar cuenta de esta Resolución al Pleno en la siguiente sesión que éste celebre.

Tercero.- Publicar este Decreto en el Boletín Oficial de Cantabria y notificarlo a los interesados.

Cuarto.- Informar a los interesados que contra el presente acto, que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponer potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo ha dictado o bien impugnarlo directamente ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en el plazo de dos meses, computándose los plazos para recurrir a partir del día siguiente al de la notificación o publicación del acto y todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente. En el caso de haber interpuesto recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso interpuesto.

Los Corrales de Buelna, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,
Julio Arranz Ochoa.

2023/8745

CVE-2023-8745

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MAR

CVE-2023-8729 *Resolución de Alcaldía de delegación de funciones para autorización de matrimonio civil.*

Por resolución de Alcaldía de fecha tres de octubre de 2023 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 y concordantes de R.D. 2568/86, se delega en D. Juan Manuel Sainz Rebolledo, concejal de este Ayuntamiento, la competencia para la celebración de matrimonio civil que tendrá lugar en este Ayuntamiento, sito en el pueblo de Carriazo, entre D. José María Teja Portuondo y Dña. Natalia Herrera Cobo, el próximo día diez de noviembre de 2023.

Ribamontán al Mar, 3 de octubre de 2023.

El alcalde,
Francisco Asón Pérez.

2023/8729

CVE-2023-8729

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

CVE-2023-8758 *Orden PRE/131/2023, de 3 de octubre, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 1988, Secretario/a Consejero, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, reservado a funcionarios de carrera.*

Convocatoria 2023/46.

Visto lo dispuesto en el Capítulo III, del Título III del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria al ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.2.N) de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública,

DISPONGO

Convocar la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el anexo I, con arreglo a las siguientes:

BASES

1. Podrán tomar parte en este procedimiento los funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño de los puestos de trabajo objeto de esta convocatoria.

2. Las solicitudes, dirigidas a la señora consejera de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa, se presentarán ajustadas al modelo que figura como Anexo II, en los registros general, auxiliares o delegados de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de acuerdo con el Decreto 37/2012, de 13 de julio, o serán enviadas por cualquiera de los procedimientos establece el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

3. Junto con la solicitud, los aspirantes acompañarán su curriculum vitae, en el que consten títulos académicos, años de servicio, puestos de trabajo desempeñados y otros méritos que deseen poner de manifiesto. Asimismo, harán constar detalladamente las características del puesto de trabajo que vinieran desempeñando. Los méritos alegados por los concursantes que no consten en sus expedientes deberán ser acreditados mediante documentos originales o compulsados.

4. Se podrá convocar, si se estimara conveniente, a los aspirantes para la celebración de entrevistas personales que permitan deducir sus aptitudes para el desempeño del puesto de trabajo solicitado.

CVE-2023-8758

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

5. Los nombramientos de libre designación requerirán el informe previo del titular del centro, organismo o unidad a la que figure adscrito el puesto de trabajo convocado. Si fueran a recaer en un funcionario destinado en otro centro o unidad, requerirán el informe previo del titular del mismo. En el caso de que el informe no fuese favorable, corresponderá al titular de la Consejería competente para resolver la determinación de su idoneidad. De no emitirse el informe en el plazo de quince días naturales se considerará favorable.

6. La presente convocatoria se resolverá mediante resolución de la Consejera de Cultura, Turismo y Deporte, que será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, que podrá ser prorrogado hasta un mes más. No podrá declararse desierto el puesto de trabajo convocado por este sistema, salvo excepción motivada, cuando los participantes reúnan los requisitos indispensables para su desempeño.

7. El plazo de toma de posesión del nuevo destino obtenido será de tres días hábiles si radica en la misma localidad, o de un mes si radica en localidad distinta o si se trata de reingreso al servicio activo.

El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la correspondiente resolución del procedimiento en el Boletín Oficial de Cantabria. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos y licencias que en su caso hayan sido concedidos a los interesados, salvo que por causas justificadas el órgano convocante pueda suspender el disfrute de los mismos.

A todos los efectos el plazo posesorio se considerará como de servicio activo, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria.

8. Los destinos que se deriven de la resolución del presente procedimiento tendrán la consideración de voluntarios y, en consecuencia, no generarán derecho a indemnización.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo, dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente, se podrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que dicta la Orden en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado, en tanto recaiga resolución expresa o desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 149 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.

Santander, 3 de octubre de 2023.

La consejera de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa
(PD, Resolución de 18 de diciembre de 2018, BOC de 2 de enero de 2019),
la directora general de Función Pública,
Isabel Barragán Bohigas.

CVE-2023-8758

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO I

Consejería: Cultura, Turismo y Deporte.

Número de puesto: 1988.

Denominación: Secretario/a Consejero.

Subgrupo: C1 / C2.

Cuerpo: Administrativo / General Auxiliar.

Nivel: 18.

Complemento específico: 15.459,37 €.

Régimen de dedicación: III.

Observaciones: Puesto de trabajo reservado a funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO II

Solicitud de participación en el procedimiento de libre designación, para la provisión del puesto de trabajo número 1988, Secretario/a Consejero, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, convocado por Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa.

CONVOCATORIA 2023/46

DATOS PERSONALES								
N.I.F.	NOMBRE		PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO		
FECHA DE NACIMIENTO:								
DIRECCIÓN								
NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		Nº	BLOQ.	ESC.	PISO	LETRA	C.P	LOCALIDAD
PROVINCIA		TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MÓVIL		CORREO ELECTRÓNICO		
DATOS PROFESIONALES								
Nº EXPEDIENTE	SUBGRUPO	CUERPO				GRADO CONSOLIDADO		
DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL QUE ES TITULAR								
CONSEJERÍA			NÚMERO	DENOMINACIÓN				

Santander, de de 2023.

(firma)

SRA. CONSEJERA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
(Código DIR 00006442 - A06004047)

2023/8758

CVE-2023-8758

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

CVE-2023-8762 *Orden PRE/132/2023, de 4 de octubre, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 2187, Secretario/a Alto Cargo, de la Dirección General de Deporte, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, reservado a funcionarios de carrera.*

Convocatoria 2023/48.

Visto lo dispuesto en el Capítulo III, del Título III del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria al ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.2.N) de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública

DISPONGO

Convocar la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el anexo I, con arreglo a las siguientes:

BASES

1. Podrán tomar parte en este procedimiento los funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de trabajo objeto de esta convocatoria

2. Las solicitudes, dirigidas a la señora consejera de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa, se presentarán ajustadas al modelo que figura como Anexo II, en los registros general, auxiliares o delegados de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de acuerdo con el Decreto 37/2012, de 13 de julio, o serán enviadas por cualquiera de los procedimientos establece el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

3. Junto con la solicitud, los aspirantes acompañarán su curriculum vitae, en el que consten títulos académicos, años de servicio, puestos de trabajo desempeñados y otros méritos que deseen poner de manifiesto. Asimismo, harán constar detalladamente las características del puesto de trabajo que vinieran desempeñando. Los méritos alegados por los concursantes que no consten en sus expedientes deberán ser acreditados mediante documentos originales o compulsados.

4. Se podrá convocar, si se estimara conveniente, a los aspirantes para la celebración de entrevistas personales que permitan deducir sus aptitudes para el desempeño del puesto de trabajo solicitado.

5. Los nombramientos de libre designación requerirán el informe previo del titular del centro, organismo o unidad a la que figure adscrito el puesto de trabajo convocado. Si fueran a

CVE-2023-8762

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

recaer en un funcionario destinado en otro centro o unidad, requerirán el informe previo del titular del mismo. En el caso de que el informe no fuese favorable, corresponderá al titular de la Consejería competente para resolver la determinación de su idoneidad. De no emitirse el informe en el plazo de quince días naturales se considerará favorable.

6. La presente convocatoria se resolverá mediante resolución de la consejera de Cultura, Turismo y Deporte, que será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, que podrá ser prorrogado hasta un mes más. No podrá declararse desierto el puesto de trabajo convocado por este sistema, salvo excepción motivada, cuando los participantes reúnan los requisitos indispensables para su desempeño.

7. El plazo de toma de posesión del nuevo destino obtenido será de tres días hábiles si radica en la misma localidad, o de un mes si radica en localidad distinta o si se trata de reingreso al servicio activo.

El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la correspondiente resolución del procedimiento en el Boletín Oficial de Cantabria. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos y licencias que en su caso hayan sido concedidos a los interesados, salvo que por causas justificadas el órgano convocante pueda suspender el disfrute de los mismos.

A todos los efectos el plazo posesorio se considerará como de servicio activo, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria.

8. Los destinos que se deriven de la resolución del presente procedimiento tendrán la consideración de voluntarios y, en consecuencia, no generarán derecho a indemnización.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo, dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente, se podrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que dicta la Orden en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado, en tanto recaiga resolución expresa o desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 149 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.

Santander, 4 de octubre de 2023.

La consejera de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa
(PD, Resolución de 18 de diciembre de 2018, BOC de 2 de enero de 2019),
la directora general de Función Pública,
Isabel Barragán Bohigas.

CVE-2023-8762

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO I

Consejería: Cultura, Turismo y Deporte.

Unidad: Dirección General de Deporte.

Número de puesto: 2187.

Denominación: Secretario/a alto cargo.

Subgrupo: C1 / C2.

Cuerpo: Administrativo / General Auxiliar.

Nivel: 16.

Complemento específico: 14.107,77 €.

Régimen de dedicación: III.

Observaciones: Puesto reservado a funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO II

Solicitud de participación en el procedimiento de libre designación, para la provisión del puesto de trabajo número 2187, Secretario/a Alto Cargo, de la Dirección General de Deporte, convocado por Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa.

CONVOCATORIA 2023/48.

DATOS PERSONALES								
N.I.F.	NOMBRE		PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO		
FECHA DE NACIMIENTO:								
DIRECCIÓN								
NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		Nº	BLOQ.	ESC.	PISO	LETRA	C.P	LOCALIDAD
PROVINCIA		TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MÓVIL		CORREO ELECTRÓNICO		
DATOS PROFESIONALES								
Nº EXPEDIENTE	SUBGRUPO	CUERPO				GRADO CONSOLIDADO		
DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL QUE ES TITULAR								
CONSEJERÍA			NÚMERO	DENOMINACIÓN				

Santander, de de 2023.

(firma)

SRA. CONSEJERA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
(Código DIR 000006442 - A06004047)

2023/8762

CVE-2023-8762

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES

CVE-2023-8774 *Resolución, de 3 de octubre de 2023, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 2353, Secretario/a de Alto Cargo, del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, reservado a funcionarios de carrera.*

Convocatoria 2023/47.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto del Instituto Cántabro de Servicios Sociales aprobado mediante la Ley de Cantabria 3/2009, de 27 de noviembre, de creación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, y a las competencias atribuidas conforme a lo dispuesto en los artículos 4 y 9 del Decreto 7/2011 de 17 de febrero, por el que se regula el Régimen de Gestión de Personal del Instituto Cántabro de Servicios Sociales,

DISPONGO

Convocar la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el anexo I, con arreglo a las siguientes:

BASES

PRIMERA.- Podrán tomar parte en este procedimiento los funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de trabajo objeto de esta convocatoria.

SEGUNDA.- Las solicitudes, dirigidas al señor Director del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, se presentarán ajustadas al modelo que figura como anexo II, preferentemente de forma telemática, en el Registro General de la sede electrónica del Gobierno de Cantabria (<https://sede.cantabria.es>) o en los registros general, auxiliares o delegados de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de acuerdo con el Decreto 42/2019, de 28 de marzo, o serán enviadas por cualquiera de los procedimientos que establece el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

TERCERA.- Junto con la solicitud, los aspirantes acompañarán su curriculum vitae, en el que consten títulos académicos, años de servicio, puestos de trabajo desempeñados y otros méritos que deseen poner de manifiesto. Asimismo, harán constar detalladamente las características del puesto que vinieran desempeñando. Los méritos alegados por los concursantes que no consten en sus expedientes deberán ser acreditados mediante documentos originales o compulsados.

CUARTA.- Se podrá convocar, si se estimara conveniente, a los aspirantes para la celebración de entrevistas personales que permitan deducir sus aptitudes para el desempeño del puesto de trabajo solicitado.

QUINTA.- Los nombramientos de libre designación requerirán el informe previo del titular del centro, organismo o unidad a la que figure adscrito el puesto convocado. Si fueran a recaer en un funcionario destinado en otro centro o unidad, requerirán el informe previo del titular del mismo. De no emitirse en el plazo de quince días naturales se considerará favorable.

SEXTA.- La presente convocatoria, se resolverá mediante Resolución del Director del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, que será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, en

CVE-2023-8774

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, que podrá ser prorrogado hasta un mes más. No podrá declararse desierto el puesto convocado por este sistema, salvo excepción motivada, cuando los participantes reúnan los requisitos indispensables para su desempeño.

SÉPTIMA.- El plazo de toma de posesión del nuevo destino obtenido será de tres días hábiles si radica en la misma localidad, o de un mes si radica en localidad distinta o se trata de reingreso al servicio activo.

El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la correspondiente resolución del procedimiento en el Boletín Oficial de Cantabria. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos y licencias que en su caso hayan sido concedidos a los interesados, salvo que por causas justificadas el órgano convocante pueda suspender el disfrute de los mismos.

A todos los efectos el plazo posesorio se considerará como de servicio activo, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria.

OCTAVA.- Los destinos que se deriven de la resolución del presente procedimiento, tendrán la consideración de voluntarios y, en consecuencia, no generarán derecho a indemnización.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, en relación con el artículo 148 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.

Santander, 3 de octubre de 2023.

El director del Instituto Cántabro de Servicios Sociales,
Marcos José de la Mora Madariaga.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196



ANEXO I

Consejería: **DE INCLUSION SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD.**

Unidad: **INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES.**

Número de puesto: **2353**

Denominación: **Secretario/a Alto Cargo.**

Subgrupo: **C C1/C2**

Cuerpo: **Administrativo/ General Auxiliar.**

Nivel: **16**

Complemento específico: **14.107,77 €.**

Régimen de dedicación: **III**

Observaciones: **Puesto de trabajo reservado a funcionarios/as de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

**ANEXO II**

Solicitud de participación en el procedimiento de libre designación para la provisión del puesto de trabajo número 2353, Secretario/a Alto Cargo del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, convocado por Resolución del Director del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, de 03 de octubre de 2023.

CONVOCATORIA 2023/47.

DATOS PERSONALES									
N.I.F.	NOMBRE		PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO			
FECHA DE NACIMIENTO:									
DIRECCIÓN									
NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		Nº	BLOQ.	ESC.	PISO	LETRA	C.P.	LOCALIDAD	
PROVINCIA		TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MÓVIL		CORREO ELECTRÓNICO			
DATOS PROFESIONALES									
Nº EXPEDIENTE	SUBGRUPO	CUERPO					GRADO CONSOLIDADO		
DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL QUE ES TITULAR									
CONSEJERÍA				NÚMERO		DENOMINACIÓN			

Santander,

SR. DIRECTOR DEL INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES.

2023/8774

CVE-2023-8774

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

CVE-2023-8743 *Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en los procesos de estabilización de empleo temporal para la cobertura de una plaza de Técnico ADL, personal laboral fijo, a jornada parcial, mediante el sistema de concurso, turno libre.*

Vista la Oferta de Empleo del Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna para la estabilización de empleo temporal, en aplicación de las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, aprobada por Resolución de Alcaldía de fecha 25 de mayo de 2022 (BOC Nº 104 de fecha 31 de mayo de 2022).

Teniendo en cuenta las Bases generales que regulan los procesos para la estabilización de empleo temporal y convocatoria para la cobertura en propiedad de plazas de personal laboral, al amparo de las disposiciones adicionales sexta y octava de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Concluido el plazo para la presentación de instancias por los aspirantes y considerando lo establecido en la cláusula cuarta de las Bases generales que regulan los procesos para la estabilización de empleo temporal y convocatoria para la cobertura en propiedad de plazas de personal laboral, al amparo de las disposiciones adicionales sexta y octava de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, esta Alcaldía en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente, RESUELVE:

Primero.- Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal para la cobertura de una plaza de Técnico ADL, personal laboral fijo, a jornada parcial, mediante el sistema de concurso, turno libre, incluida en la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal de acuerdo con la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, convocada por Resolución de Alcaldía de fecha 14 de diciembre de 2022 («Boletín Oficial del Estado» número 307, de 23 de diciembre de 2022).

ASPIRANTES ADMITIDOS

Nº ORD.	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, PILAR	***5154**
2	OCHOA CABEZA, NICOLÁS	***8119**
3	PÉREZ SERNA, SANDRA	***4069**

ASPIRANTES EXCLUIDOS

Nº ORD.	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	MOTIVO
1	VELASCO RÍO, PAULA	***4630**	ANEXO III SIN FIRMAR.

Segundo.- Los aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa en los listados provisionales de admitidos/as y excluidos/as, siendo definitivamente excluidos del proceso

CVE-2023-8743

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

selectivo quienes no subsanen los defectos, justificando su derecho a ser admitidos dentro del plazo señalado, y ello de conformidad con lo establecido en las Bases que rigen la presente convocatoria y en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los Corrales de Buelna, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,

Julio Arranz Ochoa.

2023/8743

CVE-2023-8743

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.3.OTROS

AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO

CVE-2023-8738 *Acuerdo del Pleno de 28 de septiembre de 2023, sobre el régimen de dedicación exclusiva de los miembros de la Corporación y retribuciones de la Alcaldía-Presidencia.*

Habiéndose acordado por mayoría del Pleno municipal, en sesión ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2023, el régimen de retribuciones de la Alcaldía Municipal, se procede a publicar en extracto, el acuerdo correspondiente:

"El Pleno, por mayoría de siete votos favorables, correspondientes a los Concejales de los grupos Regionalista y Socialista, y seis en contra, correspondientes a los Concejales de los Grupos Popular y Vox,

ACUERDA

PRIMERO.- Establecer a favor de los miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación exclusiva, las retribuciones que a continuación se relacionan y darles de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda:

— El cargo de Alcalde, continuará percibiendo una retribución anual bruta de TREINTA Y SIETE MIL CIENTO VEINTINUEVE euros CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (37.129,92 €) que se actualizará anualmente en los términos establecidos para el personal de las Administraciones Públicas en cada Ley General de Presupuestos del Estado.

SEGUNDO.- Publicar de forma íntegra en el Boletín Oficial de Cantabria el Acuerdo del Pleno, a los efectos de su general conocimiento.

TERCERO.- Notificar dicho Acuerdo a los interesados y al Servicio de personal e intervención para su conocimiento y efectos".

Medio Cudeyo, 3 de octubre de 2023.

La alcaldesa,
María Higuera Cobo.

2023/8738

CVE-2023-8738

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

AYUNTAMIENTO DE AMPUERO

CVE-2023-8737 *Exposición pública de varios expedientes de concesión en Montes de Utilidad Pública.*

En el Ayuntamiento de Ampuero se tramitan los expedientes para la constitución de concesión o autorización de aprovechamiento especial en monte de utilidad pública, que cuentan con acuerdo de la entidad propietaria de los montes y con informe del Servicio de Montes y que se relacionan en el anexo de este anuncio.

Por lo acordado en sesión de Pleno de este Ayuntamiento de 28 de septiembre de 2023 y tal y como dispone el artículo 96.4 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, se da publicidad a los expedientes relacionados mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria para que en un plazo de 30 días puedan presentarse solicitudes alternativas por otros interesados, debiéndose citar el expediente concreto al que se refieran. La admisión queda sujeta a la condición de presentación de una garantía de 300 euros por cada expediente al que se refieran para asegurar el resarcimiento de los gastos que haya soportado el primer peticionario de cada expediente. En el caso de no manifestarse otros interesados se adjudicarán directamente las concesiones al primer peticionario, quedando sujetas a las condiciones establecidas en las cláusulas económico-administrativas así como las prescripciones técnicas establecidas por el Gobierno de Cantabria para cada expediente.

Ampuero, 3 de octubre de 2023.
El teniente de alcalde,
Jesús Manuel Díez Andreu.

ANEXO

Relación de expedientes de concesión o autorización de los que se da publicidad

Peticionario: ÓSCAR RODRÍGUEZ MAZA.

Referencia de concesión: CPR-2353/2019-SF3.

Expediente: 738/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2353/2019-SF3 en MUP 53, 1,2020 ha para pasto a 45 años en Santisteban, Pol 5 parcs 3 y 11.

Peticionario: ÓSCAR RODRÍGUEZ MAZA.

Referencia de Concesión: CPR-2355/2019-SF3.

Expediente: 715/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2355/2019 en MUP 53, 1,0806 ha para pasto a 45 años en Santisteban, Pol 6 par 285 recinto g.

Peticionario: JUAN JOSÉ ITURRALDE MARTÍNEZ.

CVE-2023-8737

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Referencia de concesión: CPR-37/2020-SF3.

Expediente: 1299/2019.

Objeto de la concesión: Concesión en MUP CPR-37/2020-SF3 53, 0,7421 ha para pasto a 45 años en La Bárcena, Pol 8 parc 107 recinto "p".

Peticionario: NEMESIO MARTÍNEZ BRINGAS.

Referencia de concesión: CPR-26/2020-SF3.

Expediente: 1343/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-26/2020-SF3 en MUP 53, 1,7702 ha para pasto a 45 años en Solamaza, pol 8 parc 115 rec 17 y 18, y Pol 10 parc 39 recs 1, 9, 16, 20 y 31.

Peticionario: CARLOS IRASTORZA AJA.

Referencia de concesión: CPR-34/2020-SF3.

Expediente: 1289/2019.

Objeto de la concesión: Concesión en CPR-34/2020-SF3 MUP 54, 2,1611 ha para pasto a 45 años en La Cabaña (Las Garmillas), Pol 12 parc 9 recinto "C".

Peticionario: JOSÉ LANDALUCE FERNÁNDEZ.

Referencia de concesión: CPR-145/2016-SF3.

Expediente: 1197/2015.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-145/2016 en MUP 54 para pasto en Pozonero a 20 años en parc 39 del pol 9.

Peticionario: SERGIO AZCUE MARTÍNEZ.

Referencia de concesión: CPR-2348/2019-SF3.

Expediente: 707/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2348/2019-SF3 en MUP 54, 1,0734 ha para pasto a 45 años en Sorroza, Pol 11 parc 102, recintos a y b.

Peticionario: TERESA VEGA GIL.

Referencia de concesión: CPR-2280/2019-SF3.

Expediente: 561/2018.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2280/2019-SF3 en MUP 54, 0,5788 ha para pasto, en San Pedruco, Pol 16, parc 42.

Peticionario: SERGIO AZCUE MARTÍNEZ.

Referencia de concesión: CPR-2350/2019-SF3.

Expediente: 705/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2350/2019-SF3 en MUP 54, 0,1953 ha para pasto a 45 años en Prado de Blas, Pol 15 parc 7.

Peticionario: JOSÉ LANDALUCE FERNÁNDEZ.

Referencia de concesión: CPR-149/2016-SF3.

CVE-2023-8737

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Expediente: 1225/2015.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-149/2016-SF3 en MUP 53, 0,4488 ha para pasto en La Tejera, pol 5 parc 59.

Peticionario: JESÚS IRASTORZA AJA.

Referencia de concesión: CPR-43/2020-SF3.

Expediente: 42/2020.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-43/2020-SF3 en MUP 54, 2,2464 ha para Pasto a 45 años en Los Cerros, Pol 11 Parc 196 rec 1.

Peticionario: JOSÉ LANDALUCE FERNÁNDEZ.

Referencia de concesión: CPR-150/2016-SF3.

Expediente: 1226/2015.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-150/2016-SF3 en MUP 53, 0,9751 ha para pasto en "Calleja del Agua" pol 5 parc 58.

Peticionario: JOSÉ BRINGAS FÉRNANDEZ.

Referencia de concesión: CPR-1827/2014-SF3.

Expediente: 260/2014.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-1827/2014-SF3 en MUP 53, 0,4413 ha para pasto en Santisteba, pol 5 parc 58.

Peticionario: ANTONIO MIGUEL LANDALUCE GARCÍA.

Referencia de concesión: CPR-2346/2019-SF3.

Expediente: 710/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2346/2019-SF3 en MUP 54, 1,5820 ha para pasto a 45 años en Solamaza, pol 9 parc 39 recintos b y c.

Peticionario: MANUEL GARCÍA LOMBERA.

Referencia de concesión: CPR-70/2020-SF3.

Expediente: 85/2020.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-70/2020-SF3 en MUP 53, 0,7730 ha para Pasto y Leña a 45 años en la Maza, Pol 8 parc 107 recs 1 y 11.

Peticionario: JOSÉ LUIS NÚÑEZ RIVAS.

Referencia de concesión: CPR-59/2020-SF3.

Expediente: 81/2020.

Objeto de la concesión: Concesión en MUP 53, 0,2313 ha para Pasto y Leña a 45 años en Santisteban, Pol 6 parcs 3 y 5.

Peticionario: SERGIO AZCUE MARTÍNEZ.

Referencia de concesión: CPR-2349/2019-SF3.

Expediente: Concesión CPR-2349/2019-SF3 en MUP 54, 1,785 ha para pasto a 45 años en Las Mazucas, Pol 11 par 207 recinto A.

CVE-2023-8737

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2349/2019-SF3 en MUP 54, 1,785 ha para pasto a 45 años en Las Mazucas, Pol 11 par 207 recinto A.

Peticionario: JOSÉ RAMÓN GIL FRANCOS.

Referencia de concesión: CPR-2351/2019-SF3.

Expediente: 740/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2351/2019-SF3 en MUP 54, 0,5434 ha para pasto y leñas a 45 años en Vista Alegre-Cuito, Pol 15 parc 240.

Peticionario: ÓSCAR RODRÍGUEZ MAZA.

Referencia de concesión: CPR-2356/2019-SF3.

Expediente: 713/2023.

Objeto de la concesión: Concesión 2356/2019-SF3 en MUP 53, 2,2348 ha de aprovechamiento pratense y de leñas de uso doméstico a 45 años en El Solar- La Piquera, Pol 5 parc 80 recintos g e i.

Peticionario: JOSÉ LANDALUCE SANTÍN.

Referencia de concesión: CPR-2256/2019-SF3.

Expediente: 704/2019.

Objeto de la concesión: Concesión CPR-2256/2019-SF3 en MUP 53, 0,3342 Ha para aprovechamiento pratense y de leñas de uso doméstico en Cerbiago-Santisteban, pol 285 recinto f.

[2023/8737](#)

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE SAN FELICES DE BUELNA

CVE-2023-8801 *Aprobación definitiva de expediente de modificación de créditos 3/2023.*

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de agosto de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos 3/2023, bajo la modalidad de suplemento de créditos financiado con remanente de tesorería.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se ha sometido a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del anuncio en BOC nº 174, de 08/09/2023, sin que durante el mismo se hayan presentado reclamaciones o alegaciones contra el mismo, por lo que se ha procedido a elevar a definitivo el acuerdo de aprobación hasta entonces provisional.

Se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Modificación	Org.	Prog.	Aumento de Gastos		Denominación	Importe
			Eco.	Vinc.		
Suplemento de Crédito		1300	22104	1.2	EPIS Y VESTUARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL, TODAS LAS CATEGORÍAS	3.500,00
Suplemento de Crédito		1522	21200	1.2	CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS PUBLICOS E INSTALACIONES MUNICIPALES	30.000,00
Suplemento de Crédito		1630	21300	1.2	MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE MAQUINARIA, DESBROZADORAS, ETC...	10.000,00
Suplemento de Crédito		1650	21000	1.2	REPARACIONES Y AMPLIACIONES DE LA RED DE ALUMBRADO PÚBLICO	10.000,00
Suplemento de Crédito		2310	22799	2.2	PRESTACIÓN DEL SERVICIOS SAD Y TAD, PROGRAMAS, PACTO DE VIOLENCIA, CORRESPONSABLES Y CONCILIACIÓN	35.000,00
Suplemento de Crédito		3380	22699	3.2	GASTOS DIVERSOS EN FESTEJOS Y DE TIEMPO LIBRE	30.000,00
Suplemento de Crédito		4540	21000	4.2	MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE VIALES Y ESPACIOS PÚBLICOS	30.000,00
Suplemento de Crédito		9120	10000	9.1	RETRIBUCIONES CARGOS ELECTOS CON DEDICACIÓN	21.000,00
Suplemento de Crédito		9200	23120	9.2	DESPLAZAMIENTO Y ESTACIONAMIENTO VEHICULO PERSONAL MUNICIPAL	5.000,00
Total Aumento						174.500,00

CVE-2023-8801

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Esta modificación se financia con cargo a:

Aumento de Ingresos				
Modificación	Org.	Eco.	Denominación	Importe
Aumento Previsiones Iniciales		87000	Para gastos generales	174.500,00
Total Aumento				174.500,00

Se incorpora igualmente el presupuesto modificado resumido por capítulos.

CAP. GASTOS	DESCRIPCIÓN	CRÉDITOS INICIALES	MODIFICACIONES DE CRÉDITO	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	GASTOS DE PERSONAL	596.900,00	85.700,00	682.600,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	1.094.700,00	170.454,30	1.265.154,30
3	GASTOS FINANCIEROS	3.600,00	0	3.600,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	60.310,00	0	60.310,00
6	INVERSIONES REALES	363.882,46	498.808,40	862.690,86
		2.119.392,46	754.962,70	2.874.355,16

CAP. INGRESOS	DESCRIPCIÓN	CRÉDITOS INICIALES	MODIFICACIONES DE CRÉDITO	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	IMPUESTOS DIRECTOS	563.000,00	0	563.000,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	35.000,00	0	35.000,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS PÚBLICOS	291.000,01	0	291.000,01
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	824.495,39	64.700,00	889.195,39
5	INGRESOS PATRIMONIALES	320.000,00	0	320.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	85.897,06	0	85.897,06
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	690.262,70	690.262,70
		2.119.392,46	754.962,70	2.874.355,16

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en el plazo de dos meses a contar desde el día de 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.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Rivero, 3 de octubre de 2023.

El alcalde,

José Antonio Cobo González.

2023/8801

CVE-2023-8801

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONCEJO ABIERTO DE RIOSECO

CVE-2023-8735 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2024.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 3 de octubre de 2023, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Concejo Abierto de Rioseco para el ejercicio 2024, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y, en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

Rioseco, 3 de octubre de 2023.

El alcalde,
José Luis Pérez Fernández.

2023/8735

CVE-2023-8735

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLAFUFRE

CVE-2023-8744 *Aprobación, exposición pública del padrón de las Tasas por Servicio de Alcantarillado, Suministro de Agua Potable y Canon de Agua Residual del tercer trimestre de 2023, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Aprobado por Resolución de esta Alcaldía el padrón de contribuyentes conjunto de las tasas y canon que a continuación se indican, correspondiente al tercer trimestre de 2023, se expone al público en las oficinas municipales durante el plazo de un mes, a efectos de examen y reclamaciones por las personas interesadas:

- Tasa por el Servicio de Alcantarillado.
- Tasa por Suministro de Agua Potable.
- Canon de Agua Residual.

Asimismo, se hace saber a los contribuyentes y demás personas interesadas que desde el día 1 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2023, ambos inclusive, tendrá lugar la cobranza en período voluntario de las tasas de este Ayuntamiento y canon anteriormente mencionadas.

Se recuerda la conveniencia de hacer uso de la modalidad de domiciliación de pago de recibos a través de entidades bancarias, con arreglo a las normas que señala el artículo 25.2 del Reglamento General de Recaudación y se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso señalado anteriormente, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación.

Villafufre, 4 de octubre de 2023.

El alcalde,
José Luis Cobo Fernández.

2023/8744

CVE-2023-8744

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE VOTO

CVE-2023-8731 *Aprobación, exposición pública de los padrones de la Tasa de Abastecimiento de Agua, Recogida de Residuos, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del tercer trimestre 2023, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento aprobó los padrones correspondientes a las Tasas por Abastecimiento de Agua Potable, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Servicio de Alcantarillado correspondientes al tercer trimestre de 2023 y canon de saneamiento del Gobierno de Cantabria, correspondiente igualmente al tercer trimestre de 2023.

Dichos Padrones serán expuestos al público en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Voto, durante el plazo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que puedan ser consultados por los interesados, y en su caso, presentar las reclamaciones que se estimen procedentes.

Al mismo tiempo se anuncia el periodo de cobranza de dichos tributos, cuyo periodo voluntario va desde el día 13 de octubre de 2023, al 12 de diciembre de 2023, ambos inclusive.

Finalizado el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan.

Voto, 3 de octubre de 2023.

El alcalde,

Santiago del Campo Gómez.

2023/8731

CVE-2023-8731

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2023-8727 *Información pública de la relación complementaria de bienes y derechos de necesaria ocupación para la ejecución del proyecto de recuperación medioambiental del río Saja entre los puentes de Santa Lucía y Virgen de la Peña, en los términos municipales de Cabezón de la Sal y Mazcuerras.*

Por resolución del Director General del Agua, por delegación del Secretario de Estado de Medio Ambiente, Orden TEC/1425/2018, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 29 de diciembre de 2018), de 12 de febrero de 2021, se resuelve autorizar a la Confederación Hidrográfica del Cantábrico la incoación del expediente de Información Pública del proyecto "PROYECTO DE RECUPERACIÓN MEDIOAMBIENTAL DEL RÍO SAJA ENTRE LOS PUENTES DE SANTA LUCÍA Y VIRGEN DE LA PEÑA, EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE CABEZÓN DE LA SAL Y MAZCUERRAS (CANTABRIA)", Y DE LA RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS DE NECESARIA OCUPACIÓN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común.

En consecuencia, se insertó el correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» número 48, de 25 de febrero de 2021, y en el BOC número 39, de 26 de febrero de 2021, así como en el Diario Montañés, de 2 de marzo de 2021, remitiéndolo igualmente a los ayuntamientos donde radican los bienes afectados para su exposición.

Con posterioridad, se ha comprobado que ocho fincas afectadas no están incluidas en la relación sometida a dicho trámite de información pública.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que "las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales de hecho o aritméticos existentes en sus actos", esta Confederación Hidrográfica, al objeto de subsanar el error cometido, acuerda abrir un nuevo periodo de información pública conforme a lo establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa y en los artículos 17 y 18 de su Reglamento, por un plazo de quince (15) días hábiles contado desde la fecha de la última de las publicaciones, a fin de que los titulares de derechos afectados por esta expropiación puedan oponerse por motivos de forma o fondo aduciendo cuantas cuestiones estimen oportunas señalando los fundamentos de las mismas y sus razonamientos, así como aportar cuantos datos permitan la rectificación de los posibles errores cometidos.

Las alegaciones habrán de presentarse ante esta Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A.,

en <https://www.chcantabrico.es/servicios/registro-general>

o en las oficinas de la calle Juan de Herrera nº 1, planta 1ª, 39002 de Santander (Cantabria) y en las dependencias del Ayuntamiento de Mazcuerras, donde se hallará de manifiesto el expediente completo. Igualmente, el citado expediente se podrá consultar

en https://www.chcantabrico.es/anuncios_notificaciones

CVE-2023-8727

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Anexo: Relación complementaria de bienes y derechos afectados

Nº Fincas	Referencia Catastral	TÉRMINO MUNICIPAL DE MAZCUERRAS						Afecciones			
		Pol	Par	Paraje	Clase de Suelo	Clase De Cultivo	Titular	Total Parcela M2	Ocupación Definitiva	Ocupación Temporal	Servidumbre De Paso
109	39041A00200022	2	22	El Solarón	Rústico	Agrario	Fermin Mier Gonzalez	9.521	0,00	2380,00	1137,00
117	39041A50200212	502	212	La Braña	Rústico	Agrario	Jose Bustara Hoyos Isabel Garcia Garcia		0,00	311,00	267,00
118	39041A50200213	502	213	La Brana	Rústico	Agrario	Hdros. de Maria Mier Gómez	739	0,00	698,00	38,00
123	39041A50200217	502	217	Coino	Rústico	Agrario	Belen Garcia Lavin	2.461	3,00	365,00	215,00
127	39041A50200218	502	218	Coino	Rústico	Agrario	Belen Garcia Lavin	2.501	16,00	535,00	425,00
179	39041A00200177	2	177	El Solarón	Rústico	Agrario	Manuel Pelayo Diego Jose Antonio Pelayo Diego Jesus Pelayo Diego	1.920	0,00	2814,72	1601,18
180	39041A50200214	502	214	Coino	Rústico	Agrario	Maria Teresa Rivero Noval	3.735	0,00	893,29	371,56
182	39041A50200216	502	216	Coino	Rústico	Agrario	Oztaylan Atakan Prew Kathleen Marta Rodriguez Barón	2.949	0,00	563,699	347,07

Santander, 13 de septiembre de 2023.
El secretario general,
P.D. el jefe de área
(Resolución de 13 de septiembre de 2017,
«Boletín Oficial del Estado» de 9 de octubre de 2017),
Antonio J. Roldán Cartiel.

2023/8727

CVE-2023-8727

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2023-8830 *Decreto 163/2023, de 5 octubre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria para la ejecución del programa de bonos del Plan Renove del Mueble II, dirigido a fomentar el consumo de proximidad en el comercio minorista del mueble de Cantabria.*

La crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia de COVID 19 ha agravado la situación tanto de las empresas del sector del mueble, como de los particulares, observándose una pérdida del poder adquisitivo y produciendo una desincentivación en el consumo en aquellos hogares cuyos ingresos se han visto disminuidos. Al desafío del COVID se suma ahora un nuevo condicionante, los efectos económicos de la guerra de Ucrania, con un incremento de precios de materias primas, energía, transporte y logística, que provoca un proceso inflacionista y dificulta la recuperación.

Una de las caídas de consumo más fuertes se ha registrado en el sector del mueble, por un lado, debido al parón del mercado inmobiliario y al descenso de compra de primera vivienda, lo que ha afectado a todos los sectores relacionados, entre ellos el del amueblamiento, y por otro, el tratarse de un producto que no se considera de primera necesidad, lo que hace que el consumidor decida aplazar su adquisición, provocando también el descenso del consumo asociado a la renovación del mueble.

El Gobierno de Cantabria, consciente de esta situación y al objeto de dinamizar la actividad económica regional y apoyar al comercio, viene llevando a cabo una serie de medidas que se han ido implementando desde el inicio de la crisis sanitaria, desarrollando actuaciones destinadas a impulsar el consumo para poder reactivar la actividad económica con medidas de gasto público productivo, eficaz y eficiente en el fomento a sectores económicos fundamentales como es el caso del comercio.

En línea con la obligada necesidad de articular nuevos incentivos, se diseñó en el ejercicio 2022 un programa "Plan Renove del Mueble" dirigido a estimular el consumo del sector comercial del mueble, a través de bonos descuento a aplicar en los comercios adheridos al citado programa. Su resultado ha permitido comprobar el enorme impacto que estos bonos producen en las ventas. Por ello, con el presente Decreto, se diseña una segunda edición del programa, que con algunas variaciones facilite una mayor participación de las empresas y el agotamiento de los bonos por la ciudadanía.

Por su parte, las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación tienen naturaleza de corporaciones de derecho público y se les encomienda por ley el ejercicio de distintas funciones público-administrativas, relacionadas con la representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación, así como la prestación de servicios a todas las empresas, las cuales, en el actual contexto económico, tienen una especial relevancia de cara a la regeneración del tejido económico y el mantenimiento del empleo.

En particular, la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria viene desempeñando un papel decisivo en la defensa, información y asesoramiento de las empresas y autónomos de la región, conoce la realidad y necesidades de su tejido empresarial y de la concreta situación y demandas de cada uno de los subsectores económicos señalados, manteniendo contacto permanente con el sector comercial y con el Gobierno de Cantabria para la realización de actividades formativas y promocionales.

CVE-2023-8830

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

A la vista de lo expuesto, se considera a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria como una organización idónea a la hora de colaborar con el Gobierno de Cantabria, a través de la Dirección General de Comercio y Consumo de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio, en el fomento del comercio de esta comunidad autónoma a través de una iniciativa de dinamización económica como la que se regula en este decreto, para cuya ejecución resulta esencial su colaboración.

El artículo 22.3 c) de la Ley 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria, establece la posibilidad de conceder de forma directa, con carácter excepcional, aquellas subvenciones en las que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública o cuando las características especiales de la persona beneficiaria o de la actividad subvencionada excluyan la posibilidad de acceso a cualquier otro interesado haciendo inexistente la concurrencia competitiva, circunstancia esta última a la que se acoge esta subvención.

En efecto, como se indicaba anteriormente, dada la naturaleza de corporaciones de derecho público de las Cámaras Oficiales de Comercio, a las que se atribuye por la ley el ejercicio de funciones de carácter público administrativo como son las de colaborar en la elaboración, desarrollo, ejecución y seguimiento de los planes que se diseñen para el incremento de la competitividad del comercio, la industria, los servicios y la navegación y tramitar programas públicos de ayudas a las empresas, en los términos que se establezcan en cada caso, en el marco de la cooperación y colaboración con las administraciones públicas competentes, se considera que esta entidad reúne las características especiales a que se refiere la Ley de Subvenciones de Cantabria para hacer inexistente la concurrencia competitiva y poder ser concedida la subvención de forma directa.

En su virtud, a propuesta del Sr. Consejero de Industria, Empleo, Innovación y Comercio y previa deliberación del consejo de Gobierno en su reunión del día 5 de octubre de 2023,

DISPONGO

Artículo 1. Objeto y beneficiario de la subvención.

1. El presente decreto tiene por objeto regular la concesión directa de una subvención por la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio del Gobierno de Cantabria, a través de la Dirección General de Comercio y Consumo, a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria, para la ejecución del programa "Plan Renove del Mueble II", dirigido a fomentar el consumo por la ciudadanía en el comercio minorista del mueble nuevo para el hogar, así como dinamizar las ventas y ejercer un efecto multiplicador que contribuya al crecimiento de la economía regional, además de contribuir a paliar las consecuencias económicas de la crisis actual.

2. Esta subvención tiene carácter singular y se justifica en la naturaleza de corporación de derecho público de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria, a la que se atribuye por ley el ejercicio de funciones de carácter público administrativo como son, entre otras, las de colaborar en la elaboración, desarrollo, ejecución y seguimiento de planes para el incremento de la competitividad del comercio y tramitar programas públicos de ayudas a las empresas en los términos que se establezcan en cada caso, además de la amplitud de su ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 2. Régimen jurídico aplicable.

El presente régimen de subvenciones se ajustará a lo previsto en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y demás normativa de general aplicación.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 3. Cuantía, compatibilidad y procedimiento de concesión de la subvención.

1. El importe de la subvención ascenderá a la cantidad de 115.000 euros (ciento quince mil euros) y se financiará con cargo a la aplicación presupuestaria 12.07.431A.783, por importe de 115.000 euros consignados en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2023.

2. Esta subvención será compatible con otras subvenciones, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, siempre que no superen las cuantías concedidas, el coste total de las actuaciones subvencionadas. La superación de dicha cuantía será causa de reintegro de las cantidades percibidas en exceso.

3. La subvención se concede por la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio, una vez obra acreditado en el expediente, por la entidad beneficiaria, el hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Artículo 4. Actuaciones y gastos subvencionables y comisión de seguimiento.

1. Esta subvención irá dirigida a la financiación del programa "Plan Renove del Mueble II" a que se refiere el artículo 1 de este decreto, en el marco del cual se llevará a cabo una campaña de comunicación con objeto de difundir y promocionar el desarrollo de la iniciativa. Las características de la campaña de comunicación y del programa de bonos comerciales del mueble se detallan en el anexo técnico que acompaña a este decreto, de manera que ambas actuaciones se deberán ajustar a los términos contenidos en el mismo.

Los tributos serán gasto subvencionable cuando la persona beneficiaria de la subvención los abone efectivamente. En ningún caso se considerarán gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación ni los impuestos personales sobre la renta.

2. Se creará una comisión de seguimiento de carácter paritario compuesta, por un lado, por representantes de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio y, por otro, de la entidad beneficiaria. Esta se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes. El régimen jurídico al que se sujetará este órgano colegiado es el previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La citada comisión tendrá por funciones recabar información del desarrollo de las distintas actuaciones subvencionables y resolver las dudas e incidencias que puedan surgir durante su ejecución.

Artículo 5. Subcontratación.

La entidad beneficiaria podrá subcontratar la ejecución de las actividades subvencionadas relacionadas con la campaña de comunicación y la gestión de la aplicación del programa, si bien esta subcontratación estará sometida a los límites y condiciones previstos en el artículo 30 de la Ley 10/2006, de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 6. Pago de la subvención.

1. Una vez concedida la subvención se procederá al pago anticipado de su importe sin necesidad de la previa constitución de garantías. El abono de la subvención se realizará en la cuenta bancaria señalada al efecto por la entidad beneficiaria.

2. No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto el beneficiario no se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o de cualquier otro ingreso de derecho público, o se haya dictado contra la persona beneficiaria

CVE-2023-8830

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

resolución de procedencia de reintegro, mientras no se satisfaga o se garantice la deuda de la manera prevista en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 7. Justificación.

1. La entidad beneficiaria deberá justificar el cumplimiento de los requisitos previstos en este decreto en la forma y plazos establecidos en el mismo.

2. De esta manera, la entidad beneficiaria deberá presentar una cuenta justificativa antes del 31 de marzo de 2024, acompañando la siguiente documentación:

a) Una memoria descriptiva de las actuaciones realizadas, suscrita por el representante legal de la entidad beneficiaria, en la que se deberá evaluar el programa de bonos comerciales desarrollado, con indicadores de satisfacción tanto de los titulares de los establecimientos adheridos como de los consumidores participantes en el programa, junto con un resumen de las medidas de mejora propuestas y, en su caso, acometidas, así como de las resoluciones de dudas que hayan llegado al área de soporte, debiéndose indicar por último el número de bonos obtenidos por los ciudadanos, el número de compras con bonos, el número de establecimientos adheridos y el número de establecimientos que han aplicado los bonos.

b) Una memoria económica suscrita por el representante legal de la entidad en la que se detallen los ingresos obtenidos para la financiación del programa, así como los abonos realizados, acompañada de la siguiente documentación:

— Las facturas y otros documentos justificativos de gasto, con acreditación del pago mediante transferencia bancaria, relativas a los gastos correspondientes a la campaña de comunicación, que deberán ir acompañados de una relación de las mismas en la que se formulará declaración de que éstos no han sido ni serán utilizados para justificar ninguna otra subvención que la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria hubiese obtenido o pudiera obtener.

— Las nóminas del personal utilizado para la gestión del programa por la Cámara de Comercio.

— Los tickets, facturas o facturas simplificadas que permitan comprobar la aplicación de los bonos comerciales del mueble en los establecimientos adheridos, así como relación de los justificantes bancarios de las transferencias efectuadas a estos.

— En su caso, una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

3. Igualmente la entidad beneficiaria deberá presentar, antes del 31 de marzo de 2024 los documentos acreditativos de las medidas de publicidad e información llevadas a cabo en cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el apartado a) del artículo 8 de este decreto.

Artículo 8. Obligaciones de la entidad beneficiaria.

La entidad beneficiaria asumirá las obligaciones que, con carácter general, están previstas en el artículo 13 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y, además, las siguientes:

a) En todas las actuaciones de difusión del programa a realizar por la entidad beneficiaria (radio, televisión, prensa, páginas web, redes sociales, ruedas de prensa, actos públicos, etc.) se deberá mencionar de manera destacada que el mismo constituye una actuación promovida y subvencionada en su totalidad por la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio del Gobierno de Cantabria.

b) La entidad beneficiaria se compromete al cumplimiento de lo establecido en la normativa sobre protección de datos en relación con aquellos cuyo acceso o conocimiento estuviese motivado por la gestión del programa subvencionado.

CVE-2023-8830

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

c) Deberá garantizar la publicación de la información de las retribuciones anuales e indemnizaciones de los titulares de los órganos de administración o dirección, tales como presidente, secretario general, gerente, tesorero y director técnico, al efecto de hacerlas públicas a través de su página web en un apartado específico sobre transparencia, y comunicar a esta Consejería el cumplimiento de dicha obligación, de conformidad con los artículos 6.2, 28.6 y 39.6 de la Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública.

Artículo 9. Seguimiento y control de la subvención.

La Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio, a través de la Dirección General de Comercio y Consumo, podrá efectuar cuantas comprobaciones e inspecciones considere necesarias a fin de garantizar el cumplimiento de los términos y condiciones establecidas en este decreto. A tal fin, la entidad beneficiaria de la subvención facilitará las comprobaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y la correcta aplicación de los fondos percibidos. Asimismo, estará obligada a facilitar cuanta información relacionada con la subvención le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad Autónoma, el Tribunal de Cuentas u otros órganos competentes, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre protección de datos.

Artículo 10. Reintegro de la subvención.

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención, hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los casos previstos en los artículos 37 y 38 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. El procedimiento de reintegro se ajustará a lo establecido en el Capítulo II del Título II de dicha ley.

2. A fin de ponderar los incumplimientos, se exigirá el reintegro total o parcial teniendo en cuenta los criterios que a continuación se indican:

a) Se considerará que existe incumplimiento total y procederá el completo reintegro de las cantidades entregadas en los siguientes supuestos:

- Incumplimiento absoluto de las obligaciones de justificación de las actuaciones subvencionadas relacionadas en el artículo 7.2 de este Decreto.

- Incumplimiento de las obligaciones de comunicación a que se refiere el apartado c) del artículo 8 de este decreto.

- Incumplimiento de las medidas de difusión e información a que se refiere el apartado a) del artículo 8 de este decreto.

b) Se considerará que existe incumplimiento parcial y procederá el reintegro proporcional de las cantidades entregadas en los supuestos de incumplimiento parcial de las obligaciones de justificación de las actuaciones subvencionadas relacionadas en el artículo 7.2 de este decreto o en el caso al que se refiere el último inciso del artículo 3.2 del mismo.

Artículo 11. Responsabilidad y régimen sancionador.

La entidad beneficiaria de la subvención regulada por este decreto queda sometida a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones se establecen en el Título IV de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 5 de octubre de 2023.
La presidenta del Gobierno de Cantabria,
María José Sainz de Buruaga.
El consejero de Industria, Empleo, Innovación y Comercio,
Eduardo Arasti Barca.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196



ANEXO TÉCNICO

PROGRAMA “PLAN RENOVE DEL MUEBLE”

2023



CVE-2023-8830

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Introducción

En un escenario comercial en plena crisis, producida inicialmente por el Covid-19 y desde febrero de 2022 por la guerra de Ucrania, cuyos efectos, entre otros, han supuesto un incremento de precios de materias primas, energía, transporte y logística, que dificulta la recuperación, el comercio de la región se encuentra claramente resentido.

Una de las caídas de consumo se ha registrado en el sector del mueble, tanto por el parón del mercado inmobiliario como por el descenso de compra de primera vivienda, lo que ha afectado de manera especial a los sectores relacionados con el amueblamiento, provocando el descenso del consumo asociado a la renovación del mueble.

En este escenario, se hace necesario un plan de choque, que facilite la reactivación de la economía en el sector del comercio minorista del mueble a través de incentivar el gasto de la ciudadanía, promocionando ayudas que promuevan el comercio de dicho sector.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria es una corporación de derecho público regida por la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, que reconoce la importancia de la labor de las Cámaras, como instituciones intermedias en la representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación y en la consolidación del tejido económico del país. Bajo la tutela de las Administraciones Públicas, las cámaras son instrumentos de la Administración, que desarrollan las funciones que les son encomendadas por Ley.

La Ley 4/2014 recoge que todas las personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, que ejerzan actividades comerciales, industriales, de servicios o navieras en territorio nacional formarán parte de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación dentro de cuya circunscripción tengan establecimientos, delegaciones o agencias, sin que de ello se desprenda obligación económica alguna ni ningún tipo de carga administrativa, procediéndose a la adscripción de oficio de las mismas. Por tanto, todas las personas físicas o jurídicas de esta naturaleza que desarrollan su actividad en Cantabria están adscritas por ley a las Cámaras de Comercio de Cantabria, que controlan sus altas y bajas empresariales a través de la herramienta denominada "Censo empresarial" que es actualizada trimestralmente a través del Ministerio de Hacienda. Esta información es competencia exclusiva de las Cámaras de Comercio y facilita sobremanera el control empresarial en propuestas como la que actualmente se pretende.

Por todo ello y para el desarrollo del programa "Plan Renove del Mueble II" se plantea una campaña de bonos comerciales que estimule el consumo del sector del mueble en la región, dado que son conocidas otras iniciativas llevadas a cabo en diferentes Comunidades Autónomas, que han evidenciado dicho estímulo.

La presente propuesta se apoya en 3 desarrollos clave:

- Campaña de comunicación.
- Desarrollo de la iniciativa.
- Justificación del programa.

Estos desarrollos quedan desglosados a continuación de la siguiente forma:

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

1. Campaña de comunicación:

El desarrollo de la campaña de comunicación a través de la Cámara de Comercio de Cantabria se podrá subcontratar a agencias especializadas, debiendo ejecutarse las siguientes actuaciones:

- Al menos una rueda de prensa al inicio del periodo de adhesión de los comercios
- Dos vídeos promocionales, uno destinado a comerciantes y otro destinado a usuarios.
- Campaña en redes sociales, campaña en Google y página web del proyecto.
- Campaña en medios: prensa escrita y/o emisoras de radio.
- Identificación para ubicar en los establecimientos adheridos

Todas las acciones publicitarias deben contener el siguiente logotipo y/o lema:



La campaña publicitaria se iniciará al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del Decreto que regula la concesión directa de la subvención a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria.

2. Desarrollo de la iniciativa:

Objeto:

El programa para la obtención de los bonos del mueble, tiene por objeto estimular el consumo en la ciudadanía, en el comercio minorista del sector del mueble de Cantabria, con el fin de paliar, en parte, las consecuencias económicas de la crisis actual.

Ámbito de aplicación:

El ámbito de aplicación de este programa abarca toda la Comunidad Autónoma de Cantabria. Por tanto, podrán adherirse a la iniciativa todos los establecimientos comerciales del sector del mueble que, cumpliendo el resto de condiciones, cuenten con centro de trabajo en Cantabria.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Actuaciones subvencionables y exclusiones

Tendrán la consideración de subvencionables, las compras de muebles nuevos para el equipamiento del hogar: los muebles de dormitorio (incluidos los armarios), los muebles de salón-comedor, cocinas, muebles de baño, sofás, recibidores y muebles auxiliares en general, muebles de descanso y kits cuando incluyan instalación.

Quedan excluidos: los muebles de jardín, artículos decorativos, espejos, equipamiento textil, y los artículos de iluminación.

Los muebles deberán destinarse al uso doméstico, no siendo subvencionables los que se destinen a locales o dependencias dedicadas a la prestación de servicios o actividades empresariales.

No serán subvencionables las ventas o reservas realizadas con anterioridad al inicio del periodo de vigencia del plan, ni con posterioridad a su fecha de fin, por expirar el plazo de vigencia o por agotamiento del crédito destinado a este efecto.

Requisitos de los participantes:

Los requisitos para ser participante de la presente iniciativa son:

- a) Tratarse de empresas y autónomos del sector comercial minorista del mueble, que cuenten con establecimiento físico permanente radicado en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- c) Estar dado de alta en los siguientes epígrafes del IAE a fecha 1 de enero de 2023:
 - 653.1 Comercio al por menor de muebles (excepto los de oficina).
 - 653.2 Únicamente para los muebles de cocina.
 - O en epígrafes que faculten para la venta de los mismos productos que los epígrafes anteriores, siempre que se comprometan a cumplir dicho requisito, mediante una declaración responsable.
- d) Requisitos técnicos: es requisito técnico indispensable para la adhesión a la iniciativa por parte de los establecimientos participantes, la posesión de un teléfono móvil con conexión 4G u ordenador conectado a la red WiFi o internet ADSL.

Proceso de adhesión:

Los comercios participantes en el programa tendrán que inscribirse en un formulario previamente habilitado en la página web de la iniciativa, en el que crearán un usuario y contraseña, para tras el proceso de validación del usuario detallar los datos del establecimiento beneficiario, que serán los siguientes:

- Email.
- Contraseña.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- Nombre.
- Primer Apellido.
- Segundo Apellido.
- DNI.
- Teléfono móvil.
- Edad.
- ¿Cómo has conocido la promoción?
- Nombre del establecimiento.
- Actividad (epígrafe).
- Razón Social.
- CIF/NIF.
- Nombre del titular/representante legal.
- Primer apellido del titular/representante legal.
- Segundo apellido del titular/representante legal.
- Localidad.
- Código postal del establecimiento.
- Dirección del establecimiento.
- Datos bancarios donde la Cámara de Comercio ingresará el importe de los bonos comerciales.
- Declaración responsable del cumplimiento de requisitos del programa. El incumplimiento dará derecho a ser expulsado del programa.

Una vez introducidos los datos, la Cámara de Comercio de Cantabria verificará la idoneidad del establecimiento para la participación en la iniciativa, contrastando estos datos con su censo empresarial y en caso de cumplimiento de dichos requisitos se aceptará al establecimiento, al cual le llegará un correo electrónico de aceptación en la iniciativa. En caso de rechazo igualmente le llegará un correo electrónico que indique la causa del rechazo.

El listado de establecimientos adheridos estará expuesto en la página web de la iniciativa.

Tiempos de ejecución de la iniciativa:

Adhesión de participantes: Para la adhesión de los comercios a la iniciativa se establecerá un plazo de 10 días naturales, desde el inicio de la campaña de comunicación, al día siguiente de la publicación del Decreto en el Boletín Oficial de Cantabria. Este plazo podrá aumentarse, de ser necesario, previo aviso en la página web de la iniciativa, tras dar cuenta del mismo a la comisión de seguimiento.

Se podrán adherir al programa los distintos establecimientos de una misma empresa.

Utilización de los bonos: Los bonos comerciales del mueble podrán ser aplicados por cualquier comprador para la adquisición de muebles para el equipamiento del hogar. La apertura del plazo para la adquisición se realizará tras la finalización del proceso de adhesión de los comercios y se dispondrá de un periodo de 60 días naturales para la ejecución de la campaña.

Finalización: La iniciativa finalizará a los 60 días naturales de haberse iniciado el programa de aplicación de bonos comerciales. En caso de que a fecha de finalización no se hayan agotado los fondos, se podrá acordar su prórroga por quince días más con la autorización del Consejero.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Obtención de los bonos:

La mecánica para el funcionamiento del programa consiste en la aplicación de bonos descuento por las compras realizadas por los clientes en los establecimientos adheridos a la iniciativa.

Los bonos podrán ser adquiridos por cualquier ciudadano/a (personas físicas) a través de la página web de la iniciativa, www.bonodelmueblecantabria.com. En la web, el usuario/a deberá crear una cuenta a través de un nombre de usuario y una contraseña. Para completar dicho proceso el usuario deberá introducir los siguientes datos personales:

- Email
- Contraseña
- Nombre
- Primer apellido
- Segundo apellido
- DNI / NIE
- Edad
- Teléfono móvil
- Código postal
- Aceptación de condiciones del programa

El usuario recibirá en su correo un mail de autenticación vinculado a su DNI, de forma que el bono a los que acceda estarán vinculados a dichos datos personales.

Cada usuario registrado, contará con un bono-monedero de 300 € que podrá aplicar en los establecimientos adheridos siguiendo la regla de un 15% de descuento sobre la compra hasta el máximo de los 300 € de valor del bono y con una compra mínima de 100 €.

Los bonos estarán vinculados al Código QR con un Código alfanumérico que codificará los datos personales del dueño/a de los bonos y al ser mostrado en el comercio, se descontará el 15% de la compra en el bono del usuario.

Los bonos tendrán una caducidad de 15 días hábiles desde su expedición. Una vez caducado, quedará inhabilitado y no podrá ser usado y pasarán a la bolsa común para ser descargados por otro usuario.

Proceso de aplicación de los bonos en los establecimientos adheridos:

En el momento del pago, el usuario utilizará el bono, y establecimiento adherido descontará el importe equivalente al 15% del total de la compra con un máximo de 300 €, teniendo en cuenta que la compra mínima para poder canjear será de 100 euros, haciendo constar en la factura o tique el descuento practicado, en concepto de "Plan Renove del Mueble".

El establecimiento deberá tener abierta su sesión en el ordenador o teléfono móvil, para poder acceder a la plataforma y realizar la aplicación de los bonos.

La plataforma requerirá al establecimiento que teclee el importe de la venta y que adjunte el número de tique o factura simplificada o factura de compra. Estas deberán emitirse por el total de la compra, incluyendo los bonos e impuestos.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

El tique de compra, factura simplificada o factura de compra deberá ser el común y normal que utiliza el establecimiento. En ningún momento el uso de bonos en el proceso de compra es un descuento por parte del establecimiento, sino que es un descuento en concepto del programa “Plan Renove del Mueble”, financiado por la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio de Cantabria.

El tique de compra, factura simplificada o factura de compra, indicará, por este orden:

- El precio base del artículo que se adquiere, sin descuentos, ni impuestos.
- Descuentos promocionales del establecimiento adherido, si los hubiere.
- Impuestos aplicables.
- Y finalmente, sobre la cantidad resultante así establecida, se deducirá la correspondiente al bono (15% de la compra con un máximo de 300 euros) aplicable del “Plan Renove del Mueble” del Gobierno de Cantabria, lo que dará como resultado el precio final a satisfacer por el comprador.

Los productos que se adquieran aplicando el bono podrán ser cambiados, si el establecimiento lo autoriza, por un producto de precio igual o superior (abonando la diferencia el cliente). En ningún caso se podrá solicitar la devolución del dinero correspondiente al descuento del bono.

Para poder beneficiarse del descuento, la compra tendrá que ser igual o superior a 100 €.

Cada establecimiento podrá aplicar bonos por valor de 10.000€ como máximo. Si algún establecimiento alcanzará dicha cifra, podrá solicitar una ampliación, siendo la comisión de seguimiento, quien decidirá sobre la ampliación, en su caso, y el importe de la misma.

No se podrán aplicar a una misma compra bonos vinculados a más de un teléfono móvil.

Liquidaciones de los bonos comerciales:

El establecimiento podrá en todo momento informarse a través de la plataforma del número de bonos que han sido aplicados en su establecimiento en tiempo real.

Asimismo, el establecimiento deberá guardar y custodiar para su posterior entrega a la Cámara de Comercio todos los tiques/factura simplificada/factura de compra de las operaciones en que se hayan utilizado los bonos.

La Cámara de Comercio verificará que los bonos aplicados estén asociados a los tiques de compra y sean correctos. El proceso de utilización de bonos estará sometido a auditoría, de forma que, para su liquidación al establecimiento, la Cámara de Comercio comprobará la veracidad de los mismos y podrá estudiar la trazabilidad del bono.

La liquidación de los bonos a los establecimientos se realizará semanalmente, a través de transferencia bancaria, al número de cuenta que el comercio ha facilitado en el proceso de inscripción, siempre que el establecimiento aporte los tiques, facturas simplificadas o facturas de compra asociados a los bonos aplicados.

Todos los establecimientos estarán sujetos a la posibilidad de ser auditados.

Soporte técnico al proceso:

Los establecimientos adheridos a la iniciativa contarán con un soporte técnico a través de atención telefónica, con un horario comercial de 10:00 a 19:00h de lunes a viernes, y sábados de 10 a 14:00 h, que les facilitará apoyo en materia de aplicación de bonos, así como cualquier otro requerimiento o ayuda que pueda precisar el establecimiento, tanto en el proceso de adhesión, como en el de aplicación de los bonos o liquidación de estos con la Cámara de Comercio.

Financiación:

El Gobierno de Cantabria financiará con 115.000 euros la iniciativa y pondrá a disposición de los establecimientos adheridos, bonos por valor de 100.000 euros. El presupuesto es el que a continuación se desglosa:

INGRESOS	
Aportación del Gobierno de Cantabria	115.000 €
GASTOS	
Ejecución y gestión del programa y campaña de publicidad	15.000 €
BONOS	100.000 €
Gastos totales del programa	115.000 €

3. Gestión y justificación del programa.

En el plazo de 20 días desde la finalización del programa y, en todo caso, antes del 31 de marzo de 2024, la Cámara de Comercio de Cantabria deberá haber entregado a la Dirección General de Comercio y Consumo la justificación de la ejecución del programa, en la forma establecida en el artículo 7 del decreto.

Para el desarrollo del presente programa la Cámara de Comercio de Cantabria pondrá a disposición del mismo, de forma exclusiva, a 4 personas que ejecutarán las siguientes funciones:

- Tramitación, en su caso, y supervisión de la campaña de comunicación.
- Soporte técnico del programa y resolución de dudas.
- Contacto y supervisión de los establecimientos
- Cumplimiento de requisitos del establecimiento adherido.

- Liquidación con los establecimientos adheridos, previa verificación del cumplimiento del programa
- Auditorías puntuales al programa.
- Implantación, gestión y control de la plataforma.
- Justificación del programa.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

CVE-2023-8751 *Información pública de solicitud de autorización para apertura de camino vecinal en suelo rústico de la parcela 9517416VP2091N0000RZ, en Villaescusa. Expediente 314440.*

De conformidad con el artículo 228 de la Ley 5/2022, de 15 de julio, de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Cantabria, se somete a información pública por espacio de quince días, el expediente promovido por el Ayuntamiento de Villaescusa para apertura camino vecinal en suelo rústico de la parcela 9517416VP2091N0000RZ, en el municipio de Villaescusa, a efectos de formular las correspondientes alegaciones.

Durante el indicado periodo de información pública el expediente administrativo podrá ser consultado introduciendo el número de expediente 314440 en el siguiente enlace:

<https://aplicacionesweb.cantabria.es/gevatur/publico/expedientes/consultar>

Del mismo modo podrá ser igualmente consultado en las dependencias de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio sitas en C/ Lealtad 14, 1ª planta de Santander, en horario de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, excepto festivos.

Santander, 1 de octubre de 2023.

El secretario de la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo,
J. Emilio Misas Martínez.

2023/8751

CVE-2023-8751

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

CVE-2023-8746 *Concesión de licencia de primera ocupación de vivienda unifamiliar en calle San Vicente, 14 F, en Maoño. Expediente 41/3307/2023.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 243.3 de la LOTUCA, se hace pública la concesión de la licencia de primera ocupación de una vivienda unifamiliar cuyos datos se consig-nan a continuación:

Fecha de la Concesión: 4 de octubre de 2023.

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

Promotor: D^a María Llata Ortega.

Dirección de la licencia: Calle San Vicente 14 F, en Maoño.

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

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

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

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

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

Santa Cruz de Bezana, 4 de octubre de 2023.

La alcaldesa,

María Carmen Pérez Tejedor.

2023/8746

CVE-2023-8746

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-8722 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa ASPLA-PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A, para el periodo 1 de marzo de 2022 - 28 de febrero de 2026.*

Código: 39100191012014.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa ASPLA-PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A, para el periodo 1 de marzo de 2022-28 de febrero de 2026, suscrito por la Comisión Negociadora, el 17 de mayo de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y en la parte social suscrito por las designadas por los sindicatos SUC, CCOO, UGT, don Joaquín Candas Jorge y don Francisco Ibáñez Martínez, en representación de las personas trabajadoras incluidas 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

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

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

Santander, 3 de octubre de 2023.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

XVII

CONVENIO COLECTIVO

01.03.2022 – 28.02.2026

1

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

PREÁMBULO

Tras varias reuniones, la Dirección de ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A. por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas de las secciones sindicales de UGT, CCOO y S.U, han suscrito con fecha 17 de mayo de 2023 el presente XVII Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todas las personas trabajadoras de ASPLA – PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., que prestan servicios en sus centros de trabajo de Torrelavega (Cantabria), Calle Pablo Garnica 20 y Reocín, Polígono Parque Empresarial Besaya 29 (Cantabria), excluyendo los comprendidos en el Artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 01 de marzo de 2022, y tendrá una duración de cuatro años, concluyendo el día 28 de febrero de 2026, siendo prorrogado tácitamente por períodos de un año si alguna de las partes no lo denuncia con dos meses de antelación al final de su vigencia o de cada una de las posibles prórrogas. La denuncia se hará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

En caso de denuncia y una vez constituida legítimamente la mesa negociadora, el XVII CC se mantendrá vigente en todo su contenido hasta la firma de un nuevo CC, y como máximo hasta transcurrido un año, tal como recoge el art 86.3 del ET., con una prórroga adicional de 6 meses.

Artículo 3º.- SALARIOS Y REVISIÓN

1º Incremento salarial para el primer año de vigencia.

Al 01.03.2022 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 3,30%.
El concepto absentismo tendrán un incremento adicional de un 4%, es decir un 7,30%.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2º. Revisión salarial de aplicación en tablas para el primer año de vigencia.

Garantía del 75% del IPC real siempre que exista resultado positivo. Posibilidad de revisión al 100% del IPC en función del nivel de consecución de los resultados de explotación indicados en la siguiente tabla:

% REVISIÓN IPC REAL	RESULTADO EXPLOTACIÓN MILLONES €	% REVISIÓN IPC REAL	RESULTADO EXPLOTACIÓN MILLONES €	% REVISIÓN IPC REAL	RESULTADO EXPLOTACIÓN MILLONES €
76%	18.900.000	85%	20.250.000	94%	21.600.000
77%	19.050.000	86%	20.400.000	95%	21.750.000
78%	19.200.000	87%	20.550.000	96%	21.900.000
79%	19.350.000	88%	20.700.000	97%	22.050.000
80%	19.500.000	89%	20.850.000	98%	22.200.000
81%	19.650.000	90%	21.000.000	99%	22.350.000
82%	19.800.000	91%	21.150.000	100%	22.500.000
83%	19.950.000	92%	21.300.000		
84%	20.100.000	93%	21.450.000		

3º. Retroactividad salarial para el primer año de vigencia.

Se garantiza el efecto retroactivo de la revisión hasta un máximo de lo reflejado en la siguiente tabla, detrayendo el incremento salarial pactado inicialmente en el primer año de vigencia del convenio:

- 2022: 65% del IPC real, alcanzando un resultado de explotación igual o superior a 18.900.000 millones de euros.

4º. Incremento salarial para el segundo año de vigencia.

Al 01.03.2023 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,80%. Los conceptos plus nocturnidad y plus fuego continuo (M/T/N) tendrán un incremento adicional de un 3%, es decir un 5,80%.

5º. Revisión salarial de aplicación en tablas para el segundo año de vigencia.

Garantía del 75% del IPC real siempre que exista resultado positivo. Posibilidad de revisión al 100% del IPC en función del nivel de consecución de los resultados de explotación indicados en la siguiente tabla:

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

% REVISIÓN IPC REAL	RESULTADO EXPLOTACIÓN MILLONES €	% REVISIÓN IPC REAL	RESULTADO EXPLOTACIÓN MILLONES €	% REVISIÓN IPC REAL	RESULTADO EXPLOTACIÓN MILLONES €
76%	17.900.000	85%	19.250.000	94%	20.600.000
77%	18.050.000	86%	19.400.000	95%	20.750.000
78%	18.200.000	87%	19.550.000	96%	20.900.000
79%	18.350.000	88%	19.700.000	97%	21.050.000
80%	18.500.000	89%	19.850.000	98%	21.200.000
81%	18.650.000	90%	20.000.000	99%	21.350.000
82%	18.800.000	91%	20.150.000	100%	21.500.000
83%	18.950.000	92%	20.300.000		
84%	19.100.000	93%	20.450.000		

6º. Retroactividad salarial para el segundo año de vigencia.

Se garantiza el efecto retroactivo de la revisión hasta un máximo de lo reflejado a seguido, detrayendo el incremento salarial pactado inicialmente en el segundo año de vigencia del convenio:

- 2023: 75% del IPC real, alcanzando un resultado de explotación igual o superior a 17.900.000 millones de euros.

7º. Cláusula Resultado Extraordinario para el año 2023.

En función del cumplimiento de los resultados de explotación del ejercicio 2023 y según los tramos recogidos en la siguiente tabla, se realizará un abono adicional no consolidable en tablas:

RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	ABONO ADICIONAL
22.000.000	0,05%
22.500.000	0,10%
23.000.000	0,15%
23.500.000	0,20%
24.000.000	0,25%

El abono de estas cantidades, se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2024).

8º. Incremento salarial para el tercer año de vigencia.

Al 01.03.2024 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,50%. Los conceptos plus nocturnidad y plus fuego continuo (M/T/N) tendrán un incremento adicional de un 3%, es decir un 5,50%.

4

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

9º. Revisión salarial de aplicación en tablas para el tercer año de vigencia.

Garantía del 75% del IPC real siempre que exista resultado positivo. Posibilidad de revisión al 100% del IPC en función del nivel de consecución de los resultados de explotación indicados en la misma tabla que en 2022 (recogida en el punto 2º del presente artículo).

10º. Retroactividad salarial para el tercer año de vigencia.

Se garantiza el efecto retroactivo de la revisión hasta un máximo de lo reflejado a seguido, detrayendo el incremento salarial pactado inicialmente en el tercer año de vigencia del convenio:

- 2024: 75% del IPC real, alcanzando un resultado de explotación igual o superior a 18.900.000 millones de euros.

11º. Cláusula Resultado Extraordinario para el año 2024.

En función del cumplimiento de los resultados de explotación del ejercicio 2024 y según los tramos recogidos en la siguiente tabla, se realizará un abono adicional no consolidable en tablas:

RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	ABONO ADICIONAL
23.000.000	0,05%
23.500.000	0,10%
24.000.000	0,15%
24.500.000	0,20%
25.000.000	0,25%

El abono de estas cantidades, se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2025).

12º. Incremento salarial para el cuarto año de vigencia.

Al 01.03.2025 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,20%. Los conceptos plus nocturnidad y plus fuego continuo (M/T/N) tendrán un incremento adicional de un 3%, es decir un 5,20%.

13º. Revisión salarial de aplicación en tablas para el cuarto año de vigencia.

Garantía del 75% del IPC real siempre que exista resultado positivo. Posibilidad de revisión al 100% del IPC en función del nivel de consecución de los resultados de explotación indicados en la misma tabla que en 2022 (recogida en el punto 2º del presente artículo).

5

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

14º. Retroactividad salarial para el cuarto año de vigencia.

Se garantiza el efecto retroactivo de la revisión hasta un máximo de lo reflejado a seguido, detrayendo el incremento salarial pactado inicialmente en el cuarto año de vigencia del convenio:

- 2025: 75% del IPC real, alcanzando un resultado de explotación igual o superior a 18.900.000 millones de euros.

15º. Cláusula Resultado Extraordinario para el año 2025.

En función del cumplimiento de los resultados de explotación del ejercicio 2025 y según los tramos recogidos en la siguiente tabla, se realizará un abono adicional no consolidable en tablas:

RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	ABONO ADICIONAL
23.000.000	0,05%
23.500.000	0,10%
24.000.000	0,15%
24.500.000	0,20%
25.000.000	0,25%

El abono de estas cantidades, se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2026).

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Este Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su integridad, por ambas partes.

Artículo 5º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, Grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado la plantilla que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ARTÍCULO 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

- a) Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase o por cualquiera otra causa.
- b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7º.- PRELACION DE NORMAS

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo y las disposiciones legales vigentes en cada momento.

CAPÍTULO II

Artículo 8º.- CONDICIONES DE TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º.- La exigencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e

7

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguna otra hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora, deberán percibir un incremento que habrá de representar para un trabajador/a normal y laborioso, con rendimiento correcto como mínimo, el 25% del salario base, cuyo porcentaje está comprendido en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.

6º.-

- a) La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- b) Cuando se vaya a cubrir un puesto de trabajo que no esté a control y la persona que lo vaya a cubrir proceda de un puesto de trabajo a control, cobrará la prima media que haya obtenido en los tres meses anteriores hasta que este trabajo esté controlado debidamente. Este rendimiento se percibirá con carácter indefinido en el caso de no realizarse el control de dicho puesto. La Dirección de la Empresa establecerá la cantidad y calidad de trabajo que sus servicios técnicos estimen oportunos en cada momento y puesto de trabajo,
- c) Cuando se modifique la gama de un puesto que ya estaba a control, el operario que sufra esta modificación cobrará la media de los tres meses anteriores, hasta que entre en vigor la mencionada modificación.
- d) Las personas trabajadoras que estando a control habitualmente dejaran de estarlo por falta de trabajo o avería, cobrarán el 80 P.H. de rendimiento, hasta un día posterior al cambio de su puesto de trabajo, a cobrar siempre que el trabajo que se vaya a realizar esté a no control.

7º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada una de las personas trabajadoras afectadas de forma y manera que, sea cual fuere el Grupo y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- 9º.- La Comisión Mixta de Métodos y Tiempos tendrá las siguientes funciones:
- a) Recibir en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo.
 - b) La Empresa facilitará a los miembros de la Comisión Mixta un curso de formación, para que éstos posean conocimientos técnicos de métodos y tiempos.
 - c) La Comisión Mixta emitirá su informe, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que le sean sometidas a trámite de informe.
 - d) Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

Composición:

La Comisión Mixta estará formada por una persona representante de cada Sindicato, con representación en el Comité de la Empresa, con un mínimo de 3 miembros y un máximo de 4; y por la Empresa quien ostente la responsabilidad de Racionalización, jefatura de Recursos Humanos y dos representantes designados por la Dirección de la misma.

Se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión Mixta.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, quedará sujeta a las mismas responsabilidades reguladas en el Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

- 10º.- El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:
- 1) Notificar, por escrito, a la Comisión Mixta, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
 - 2) Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.
 - 3) Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la Comisión Mixta, quienes para

9

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones del sistema del Departamento de Racionalización y de las Organizaciones Sindicales, y deberán emitirlo en término de quince días.

- 4) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la comisión Mixta, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.
- 5) Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.
- 6) Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas y otros incentivos.
- 7) La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

- a) **Actividad normal:** Es aquella que desarrolla una persona trabajadora consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde al índice 60 (sistema Bedeaux) ó 100 (sistema centesimal).

- b) **Actividad óptima:** Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 80 (sistema Bedeaux) y 140 (sistema centesimal).

ARTÍCULO 8º BIS. - FORMACIÓN

Para la puesta al día de la plantilla en las tecnologías que traigan aparejados nuevos sistemas de fabricación, la empresa impartirá los cursos de formación precisos a su personal, para lo cual, el tiempo empleado para dichos cursos, que serán al margen de su jornada laboral, en los locales de la propia empresa o en los destinados al efecto, se retribuirán en la cuantía indicada en el Anexo II.

Tanto la selección como los contenidos de los cursos, se hará en función de las necesidades técnicas de formación concretas.

10

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 9º.- JORNADA LABORAL

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada normal que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesario, siguiendo los trámites del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

Todo el personal realizará 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a viernes, como jornada máxima de promedio en cómputo anual. Se realizarán 1.760 horas de trabajo efectivo. La jornada anual se computará por años naturales de enero a diciembre, de acuerdo con los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
Mañanas	De 8 a 13 h.	Descanso
Tardes	De 15 a 18 h.	

Se dispone de dos horarios de Jornada Partida en los que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde a la persona responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización, se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de seis meses.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
Mañanas	De 8 a 13 h.	Descanso
Tardes	De 14 a 17 h.	

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
Mañanas	De 8 a 14 h.	Descanso
Tardes	De 15 a 17 h.	

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

b) Personal a jornada continuada.

I)	Trabajo a 3 Turnos.	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
	1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso
	2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso
	3º Turno	De 22 a 6 h.	Descanso
II)	Trabajo a dos turnos:	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
	1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso
	2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso
III)	Trabajo a un turno	<u>Lunes a viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
	1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso

(1) El sábado a todos los efectos se considerará como día ordinario de trabajo.

Como consecuencia de los cuadros horarios fijados en los apartados I), II) y III), se alcanzan 1.760 horas de trabajo efectivo en la vigencia del convenio, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

El personal será adscrito, según las necesidades de la Compañía, a alguno de los siguientes sistemas de trabajo:

1) Jornada Continuada a 3 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de: 7 días de trabajo - 2 de descanso, 7 días de trabajo - 2 de descanso y 7 días de trabajo - 3 de descanso.

2) Jornada Continuada a 2 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de: 7 días de trabajo - 3 de descanso y 7 días de trabajo - 4 de descanso.

12

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Y así sucesivamente, elaborando la Dirección de la Empresa y el Comité las parrillas de descanso suplementario para hacer en cómputo anual la jornada pactada de 1.760, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

Quedan fijados el 1º de enero y el 25 de diciembre de cada año como días de descanso para los tres turnos que les toque trabajar en esas fechas. Para el turno que le toque descansar esos días, se fijarán otros días de descanso, con el fin de equilibrar el número de horas de los cuatro turnos.

d) La Dirección de la Empresa, podrá establecer otros horarios distintos a los anteriores, de acuerdo con la representación legal de los Trabajadores.

e) Normas Comunes a la Jornada Laboral.

Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada persona trabajadora, en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.

En la medida en la que el sistema de registro de jornada vigente en la actualidad, se encuentra debidamente adaptado al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, éste seguirá aplicándose en su totalidad.

El tiempo de bocadillo se medirá desde que se deje hasta que se reemprenda la labor que se está realizando.

La puntualidad en el Fin de Jornada para una persona trabajador en máquina a turnos, podrá tener una tolerancia de 10 minutos, como máximo únicamente, cuando éste quede correctamente relevado.

Cualquier incumplimiento de lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

Los tiempos de interrupción de jornada continuada, serán retribuidos en todos sus conceptos, excepto el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.

f) Períodos de Inactividad.

En caso de Fuerza Mayor reconocida conjuntamente por la Representación Legal de los Trabajadores la plantilla y la Dirección, ésta última podrá utilizar las fechas de hasta 4 días de descanso de cada trabajador con el orden siguiente:

13

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- 1º - Del exceso de jornada anual que para ese año tenga el personal afectado.
- 2º - De vacaciones.
- 3º.- Expediente de Regulación de Empleo.

En los dos primeros casos, se abonará como vacaciones, y cada persona trabajadora podrá acordar con la Dirección la forma de recuperar estas horas antes de fin de año, si lo deseara.

g) Flexibilidad de horarios y jornada partida.

Continuará vigente la flexibilidad de horarios para el personal técnico y administrativo de oficinas, es decir se dispondrá de hasta 10 minutos de flexibilidad en los horarios de entrada que deberán ser recuperados cada final de su jornada diaria.

El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00 horas. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días, las cuales se desarrollarán en el siguiente horario:

MañanasDe 8 a 13 horas
Tardes De 15 a 18 horas.

h) Distribución irregular de la jornada.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección podrá disponer como jornada irregular de hasta 40 horas de la jornada anual efectiva recogida en el párrafo primero de este artículo para cada año de vigencia del Convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Procedimiento de aplicación de la distribución irregular de la jornada:

- a) **CAUSAS. Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular:**
Se aplicará la distribución irregular de la jornada, cuando se produzcan causas técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen.
Tales causas operaran siempre y cuando sea imposible destinar recursos humanos a otras máquinas, líneas o secciones de la fábrica.

14

CVE-2023-8722

b) **Comunicación de la jornada irregular.**

Una vez constatada la causa se notificará a los Representantes de la plantilla, así como al personal afectado. El preaviso mínimo será de 5 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

c) **Recuperación de la actividad.**

La recuperación será por turnos completos a excepción de aquellos puestos de trabajo que estén a jornada partida que será posible realizarla con la ampliación de la jornada hasta un máximo de dos horas diarias.

Sin perjuicio de cualquier tipo de acuerdo al que puedan llegar la Dirección de la Compañía y personal afectado, siempre que se respete la legalidad vigente con relación a los descansos mínimos, la recuperación de la jornada se podrá realizar en el transcurso del año natural.

La recuperación se realizará, preferentemente de la siguiente manera:

- Personal a jornada partida: sábados, salvo que se permita realizarla con la ampliación de la jornada como máximo en dos horas.
- Personal a turnos: sábados, salvo que se permita realizarla con la ampliación de la jornada como máximo en dos horas.
- Personal a relevo continuo: los días de parrilla (días de imputación de los excesos de jornada) indicados en el calendario laboral de cada turno, con la excepción de aquellos que coincidan con sábados, domingos y/o festivos.
- En el caso de las secciones de fábrica cuyas parrillas se hayan fijado mayoritariamente en sábado y domingo, se exceptuará de la recuperación el domingo.
- Quedan excluidos del periodo de recuperación, el día 1 de enero, así como los días comprendidos entre el 24 y 31 de diciembre (ambos inclusive).

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación al personal que tenga limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

La compensación de las horas de recuperación se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la fórmula: Unidad x Unidad.

Artículo 10º.- GRUPOS PROFESIONALES

Las personas afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados según se recoge en el Anexo IV.

Las Grupos Profesionales especificados en el citado Anexo, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Del Grupo 1 al 2.

Tras desempeñar durante los meses que a continuación se detallan con suficiente eficacia y capacidad, los trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

- **Sub-grupo 1-A: Adscritos al Grupo en los primeros doce meses.**
- **Sub-grupo 1-B: Adscritos al Grupo en los siguientes doce meses**

Las personas adscritas a Los trabajadores de este Grupo percibirán como Salario Convenio las siguientes cantidades:

- **Sub-grupo 1-A: 60 % del Salario Convenio del Grupo Profesional 2**
- **Sub-grupo 1-B: 80 % del Salario Convenio del Grupo Profesional 2**

Del Grupo 2 al 3.

Tras desempeñar durante veinticuatro meses con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

No obstante para aquellas personas trabajadoras que inicien su relación laboral con la Compañía por medio de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional según recoge el art. 27 del presente convenio con referencia al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el cómputo de 24 mensualidades para ascender al Grupo 3, se iniciará una vez haya transcurrido, con independencia de la modalidad contractual utilizada, el plazo de ascenso global establecido en el Grupo 1 (24 mensualidades).

Del Grupo 3 al 4.

Para el ascenso a este Grupo se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un sistema que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

No obstante, transcurridos 12 años de antigüedad en la empresa, se promocionará automáticamente al siguiente Grupo, salvo que el aspirante mostrará su voluntad irrevocable de no aceptar las nuevas funciones adscritas al mismo.

Del Grupo 4 al 5.

Para el ascenso a este Grupo se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un sistema que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de adecuación de Categorías a Grupos Profesionales establecidos por imperativo legal en el vigente Convenio Colectivo, así como por los ascensos de Grupos Profesionales por el transcurso del tiempo, indicados en los apartados anteriores, pueden coexistir en similares puestos o funciones, trabajadores adscritos a diferentes Grupos Profesionales. Por ello, es posible que tareas o funciones propias de Grupos Profesionales inferiores sean atendidas por trabajadores encuadrados en Grupos Profesionales superiores por haber alcanzado éstos el ascenso por el transcurso del tiempo o permanencia en los Grupos, sin que esta circunstancia pueda ser argumentada en reclamaciones cuyo objeto sea el ascenso de Grupo Profesional.

Del Grupo 6 al 9 (ambos inclusive).

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa.

Los cambios de Grupos profesionales que se realicen serán comunicados al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. SEGURIDAD Y SALUD. VACACIONES.

Artículo 11º.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 12º.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al

18

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995 de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
13. El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la Empresa, excepto en los comedores y vestuarios durante el tiempo de descanso o con autorización expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.

19

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ARTÍCULO 13. - FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- 2.- Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.
- 10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3) y 8) del artículo anterior.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de

20

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

distinta naturaleza) dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.

- 13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995, de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 14.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

ARTÍCULO 14º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por sentencia firme dictada por los Tribunales de Justicia, por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otro que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual y/o el consumo reiterado de sustancias estupefacientes si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

21

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados. Asimismo, cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- Las derivadas de los previstos en los apartados 3), 6) y 9) del artículo anterior.
- 14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- 16.- Ausencia sin causa justificada de tres o más días, durante un periodo de treinta días.
- 17.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 15º.- SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normas reguladoras vigentes del procedimiento laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

De toda sanción, salvo la Amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 16º.- SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 17º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para faltas leves a los 4 días; las graves a los 15 días, y las muy graves, a los 30 días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a partir de su comisión, prescribirán: Las muy graves a los seis meses; las graves a los tres meses y las leves al mes.

Artículo 18º DESPIDO

De los despidos llevados a cabo, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado, así como a los Delegados y Delegadas sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador o trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

En el caso de despido improcedente dictado por la Jurisdicción Competente, la Empresa, en el supuesto de no aceptar el reingreso del trabajador, concederá:

- a) A los trabajadores afectados mayores de 45 años o familia numerosa, el 40% del incremento sobre la indemnización fijada por la Jurisdicción Competente.

23

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- b) El resto de los casos el 30% de incremento sobre la indemnización fijada por los citados organismos.
- c) El cálculo de estos porcentajes se hará sobre una indemnización máxima de 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En el supuesto de que por disposición legal o sentencia judicial se estableciese una indemnización superior a la prevista en este artículo, ésta quedaría absorbida
- d) El contenido de estos apartados afecta a los trabajadores fijos de plantilla exclusivamente.

Artículo 19º.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE

Será de aplicación lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo aplicables.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por: En representación de las personas trabajadoras: en función del número de secciones sindicales, con un mínimo de 3 Delegados o Delegadas de Prevención con un máximo de 4, que serán miembros del Comité de Empresa y elegidos por éste; en representación de la Dirección: en función del número de secciones sindicales que haya, con un mínimo de 3 representantes designados por la Dirección, con un máximo de 4, que generalmente serán: la persona responsable de los Servicios Sanitarios, la persona responsable del departamento de Prevención y de la Jefatura de Recursos Humanos, siendo el cuarto miembro designado por la Dirección de la Compañía.

1. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño. (Apdo. 3 del Artº 16 - L.P.R.L.)
2. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud de las personas trabajadoras, derivado del puesto de trabajo, se podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
3. Con independencia de las Competencias y facultades previstas en el Artº 39 L.P.R.L., el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá determinar en qué casos se debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario o requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia. El Comité de Seguridad y Salud

24

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Laboral podrá solicitar todos aquellos estudios medioambientales que considere oportunos.

4. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiéndose en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral de la persona trabajadora.
5. Los principios de la acción preventiva se aplicarán según el artº 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
6. En toda la ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los preceptivos valores límites umbral.
7. La Empresa, adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, designando para ello personal de Fábrica debidamente formado, cuya selección se hará entre el personal voluntario, el cual ejercerá sus funciones con carácter simultáneo a su trabajo.
8. El Comité de Seguridad y Salud será informado en las reuniones que éste mantiene, de los aspectos sobre Medio Ambiente realizados y / o propuestos.

Artículo 20º.- VACACIONES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán anualmente de 23 días laborables de vacaciones, salvo el personal de Fuego Continuo, que disfrutará de 26 días laborables, garantizándose como mínimo 30 días naturales en todos los casos. De ellos, quedan fijadas las fechas siguientes:

1. 8 horas el 24 de diciembre y 8 horas el 31 de diciembre. Se respetará siempre el cómputo anual de 1.760 durante la vigencia del convenio.
2. Las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente, bien por semanas completas bien por ciclos de trabajo en los casos del personal adscrito a relevo continuo, salvo los días indicados en el apartado 1. No obstante, se podrán disfrutar hasta cuatro días en fechas de libre elección del trabajador, observando el límite del 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día. Estos cuatro días no se podrán tomar seguidos, solo se podrán tomar dos seguidos como máximo, debiendo esperar al menos un mes para poder disfrutar otros 2 seguidos. En este supuesto, la Empresa concederá el citado 15% dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.

25

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

3. Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento personal de antigüedad.
- Promedio de primas en jornada normal de los tres meses anteriores.
- Para el personal enfermo o accidentado, se tomará el promedio de prima obtenida en los días trabajados en los 3 meses anteriores. Si estos fueran inferiores a 30 días, se le aplicará la prima correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux.

Además, se percibirán para todo el período de vacaciones las cuantías indicadas en el Anexo II.

Para la retribución de estos pluses en vacaciones, se operará de la siguiente manera:

Se pagará la parte proporcional del tiempo trabajado entre enero y diciembre de cada año en cada sistema o condición de trabajo. Por tanto:

- a) Cuando los trabajadores disfruten vacaciones reglamentarias percibirán estos conceptos en proporción a los meses que durante el presente año natural hayan estado y presumiblemente estarán dentro de dicho año.
 - b) En los casos de cambio de sistema de trabajo o condición, después de disfrutar el período vacacional, se regularizarán dichos pluses en más o en menos, en la nómina de diciembre.
4. El disfrute de las vacaciones por la plantilla se hará con carácter preferente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y será rotativo anualmente para aquellas personas que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguna de ellas en su puesto de trabajo.
5. Si por necesidades del servicio, una persona se viese obligado a trasladar sus vacaciones fuera del período de julio, agosto o septiembre, a los meses de octubre, noviembre o diciembre, disfrutará de un día más de vacaciones.
6. El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre.
7. El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año a otro, salvo lo

26

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

establecido en el punto 8, así como las excepciones contenidas en el artículo 38 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

8. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural (1 de enero a 31 de diciembre), podrán disfrutarlas en el año siguiente.
9. Todo el personal de la Empresa podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.
10. El trabajador aparte del período de vacaciones podrá disfrutar de hasta CUATRO días de permiso no retribuido, de acuerdo con las condiciones siguientes:
 - a) De estos días de permiso, solamente una vez se podrán coger dos seguidos, o antes y después de sábados, domingos y festivos.
 - b) Al personal de "Fuego Continuo" se les considerará como días festivos, aquellos que les corresponda descanso.
 - c) La persona interesada deberá comunicar a la Empresa con tres días de antelación al menos, exceptuando los casos urgentes, el disfrute de estos días de permiso.
 - d) La Empresa concederá estos días de permiso siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día.
 - e) En el supuesto anterior, la Empresa concederá citado 15%, dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.
 - f) El disfrute de los días de permiso no retribuidos, no afectará al Plus de Asistencia.
 - g) Así mismo, el disfrute de los días de permiso no retribuido no llevará aparejado el descuento correspondiente del descanso semanal complementario.
 - h) Estos cuatro días se podrán fraccionar en mitades, para acompañar al cónyuge e hijos a consultas médicas, aportando el justificante oportuno.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 21º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
- c) Por fallecimiento de padres: 3 días naturales; por fallecimiento de hermanos: 2 días naturales; por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos: 2 días naturales.
- d) Por fallecimiento de abuelos y nietos, por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- e) Por hospitalización, mientras dure la misma, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Se considerará hospitalización el ingreso previa asignación de cama. En el caso de intervención quirúrgica grave, es decir aquella que precise de anestesia total o la que, precisándola, debido a circunstancias especiales no se le pueda aplicar, de cónyuge o hijos el permiso será de 3 días naturales.
- f) Por enfermedad grave, mientras dure la misma, siempre que no sea simultánea a lo previsto en el apartado f), de cónyuge e hijos consanguíneos: 3 días naturales. Por padres, hermanos, nietos y abuelos, por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Por hijos políticos: 2 días naturales.
- g) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural. De igual manera se extiende este permiso a la asistencia a consultas de médicos de seguros privados de salud, siempre que su especialidad esté reconocida por la Cartera de Servicios Médicos y Quirúrgicos, del Servicio Cántabro de Salud.
- h) Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o curas en Consulta tanto de la Seguridad Social como de la Mutua de Accidentes de Trabajo, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previa presentación del correspondiente justificante, en el que deberá constar en todo caso la hora de salida del Consultorio.

28

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

La Empresa no abonará este tiempo, en el supuesto de no cumplir este requisito.

- i) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día
- j) Por matrimonio de padres, hermanos propios o hijos: 1 día.
- k) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la Legislación Vigente.
- l) Para exámenes de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor.
- m) Por exámenes para el Carnet de Conducir: 1 día, presentando el correspondiente justificante y solamente la 1ª vez.
- n) En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.
En los supuestos de la licencia contemplada en el apdo. a), del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de 1 mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Se tendrá derecho a la licencia en todos los casos descritos anteriormente, aun cuando se repitan en una misma persona y año, salvo que se trate del mismo proceso, accidente o enfermedad.

En el caso de los apartados b), c), d), e), f) y g) del presente artículo, y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán los permisos con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamientos entre 75 y 170 Km.: UN DIA NATURAL.
- Desplazamientos superiores a 170 Km. y hasta 500 Km.: DOS DIAS NATURALES.
- Desplazamientos superiores a 500 Km.: TRES DIAS NATURALES.

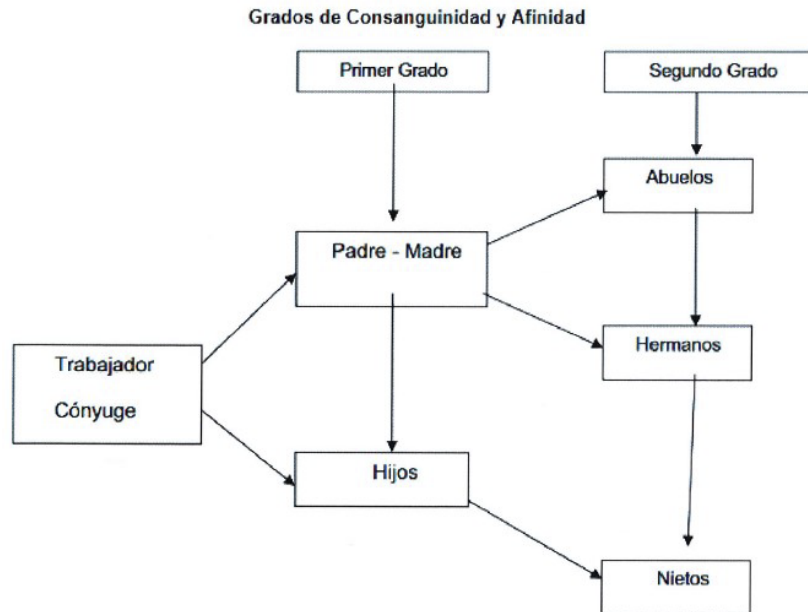
Los desplazamientos arriba indicados, hacen referencia a las distancias entre el domicilio de la Empresa (TORRELAVEGA) y el lugar de destino.

29

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

La retribución a asignar a la persona trabajadora por día de permiso retribuido será la que en el presente Convenio se asigne al Grupo Profesional correspondiente en el Anexo 1, más el complemento personal de antigüedad en su caso.



Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido el cónyuge del hermano de la persona trabajadora.

Artículo 22º.- LICENCIA SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de 10 días, los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de doce meses.

En todo caso la concesión de la licencia aludida será potestativa por parte de la Empresa y siempre quedando suspendidas las relaciones laborales por citado período.

Artículo 23º.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo

30

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo
5. La persona en excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. Cuando una persona no acuda al trabajo, teniendo como motivo la detención o cumplimiento de condena derivada de infracción a la Ley de Seguridad Vial, se le admite el derecho de disfrutar de excedencia por el tiempo necesario, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - a) Deberá tener el permiso de conducir en regla, correspondiente como mínimo a la categoría del vehículo que lleve en el momento de producirse el hecho causante.
 - b) En el plazo máximo de 10 días de su puesta en libertad desde la fecha de terminación de la detención o condena, deberá personarse en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste, se proceda a la readmisión de inmediato.

La inasistencia al trabajo por detención o prisión preventiva se considerará en situación de excedencia hasta la puesta en libertad del trabajador o trabajadora, y su reincorporación al puesto de trabajo la tendrá que realizar en el plazo máximo de 10 días, presentándose en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste se proceda a la readmisión de inmediato.

Todo ello sin perjuicio de las facultades disciplinarias de la Empresa, contenidas en el Apartado 4 del Art. 14.

- c) En el supuesto de cumplir con los apartados a) y b) la persona afectada se reincorporará con igual categoría y antigüedad al mismo puesto de trabajo que tuviera antes de producirse el hecho causante.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 24º.- FIESTAS

Cada trabajador y trabajadora tendrá derecho a disfrutar como jornada de descanso, abonable y no recuperable, los días festivos que se establezcan en el calendario laboral oficial de Cantabria con las fiestas locales de Torrelavega, sin perjuicio de lo que, para el personal de Fuego Continuo, se regula al efecto en el apartado c), del Art. 9º del presente Convenio.

Con independencia de los festivos que se disfruten, se realizará el cómputo anual de horas señalado en el Artº 9 del convenio.

El Calendario Laboral de Fiestas aplicable al personal de Jornada Normal y Jornada Continuada regulados ambos en los apartados a) y b) del Artº 9 del Convenio, será el detallado en el párrafo primero de este artículo.

Artº 25º.- BOLSA ESPECIAL DE VACACIONES PARA LOS MAYORES DE 60 AÑOS

A las personas incursas en este artículo se les concederá un periodo extraordinario de vacaciones según las condiciones siguientes:

1. Quienes una vez cumplida la edad mínima de 60 años, opten por finalizar su vida laboral en la empresa tendrán derecho al disfrute de las vacaciones extraordinarias en función de la escala descrita más abajo.
Los trabajadores y trabajadoras que lleguen a los 65 años en activo, no tendrán derecho al disfrute de la Bolsa Especial de Vacaciones.
2. Para tener derecho al disfrute del periodo extraordinario de vacaciones será preciso acreditar 10 o más años de servicio a la empresa.
3. Escala reguladora.-

A los 60 años	se disfrutarán	3.25 meses
A los 61 "	" "	3,05 "
A los 62 "	" "	2,85 "
A los 63 "	" "	2,65 "
A los 64 "	" "	2,45 "

Nota.- Estos periodos se refieren a días naturales

Artº 25º Bis.- JUBILACIÓN PARCIAL

En atención al Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, se establece la posibilidad de acogerse a la modalidad de jubilación parcial, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos en la citada normativa.

33

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

El proceso de solicitud se iniciará por la petición expresa realizada por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de al menos tres meses al hecho causante, disponiendo asimismo la Dirección de la Compañía de un período de flexibilidad de tres meses de fecha posterior al cumplimiento de los requisitos exigibles legalmente para acceder a la jubilación parcial que proceda.

El derecho se cede al trabajador, quedando su aceptación final condicionada a que no exista ningún impedimento legal en el momento en el que lo solicite la persona trabajadora.

Ambas partes acuerdan que la prestación de los servicios correspondientes al periodo de jubilación parcial se realizará mediante la acumulación de los mismos, coincidiendo el inicio de esta fase con el primer día efectivo de trabajo en régimen de jubilación parcial y finalizando una vez concluida la recuperación total prevista. A tal efecto la persona afectada desarrollará su actividad en régimen de trabajo a tiempo completo dentro del sistema horario al que esté adscrita, computándose ocho horas de recuperación por cada día efectivo de trabajo, a excepción de los periodos en los que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que a efectos de recuperación se computarán en una equivalencia del 30% (2,4 horas) por cada día efectivo de trabajo.

Artículo 26º.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE E INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL.

Para el personal que se halle en situación de I.T. derivada de **Accidente Laboral** se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase la persona afectada el 100% del Salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad en su caso, la empresa le abonará mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar este porcentaje.

Cuando una persona se encuentre con **Incapacidad Permanente Parcial o Total**, derivada de: Accidente de Trabajo de ASPLA; o de Accidente No Laboral; o de Enfermedad Común, la Empresa le proporcionará un trabajo siempre que se produzca una vacante y el interesado reúna las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar dicho puesto con eficacia. Cuando no sea posible la reincorporación al trabajo, y cause baja en la Empresa, ésta, previa comunicación al Comité, abonará a la persona afectada la indemnización siguiente:

- a) Para el caso de trabajadores y trabajadoras menores de 55 años: El Séxtuplo de la Base Reguladora que haya servido para el cálculo de la prestación económica que le corresponda.
- b) Para personas de 55 o más años: El Cuádruplo de dicha Base Reguladora

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

No se tendrá derecho a lo expuesto en el párrafo anterior cuanto sean actividades profesionales retribuidas al margen de **ASPLA**.

En las bajas derivadas de **Enfermedad Común o Accidente No Laboral**, la Empresa complementará la prestación legal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75 % de la Base Reguladora que sirva de cálculo para la prestación económica de Incapacidad Temporal (I.T.), por tal concepto.

Artículo 27º.- NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y AMPLIACIÓN DE PLANTILLA.

En idénticas condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto a cubrir, la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras en la Empresa se ajustará al siguiente orden:

- a) Todas las personas trabajadoras de esta Empresa que hayan sido despedidos por regulación de empleo.
- b) Hijos e hijas de productores que estén inscritos en las Oficinas de Empleo y hasta un máximo de 2 hijos por trabajador.
- c) Los trabajadores y trabajadoras inscritos en las Oficinas de Empleo.
- d) Los incluidos en los apartados a) y b) se ajustarán al orden siguiente:
 1. Familia numerosa por orden de grado.
 2. Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo, salvo lo incluido en el apartado a) afectará a los puestos a cubrir, hasta el Grupo Profesional 5 inclusive.

CONTRATOS FORMATIVOS

En cumplimiento del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se determina que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos y sean contratados mediante un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 80% del Salario Convenio establecido para un trabajador que desarrolle o desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante los primeros doce meses. No se podrá cubrir por medio de esta modalidad contractual el Grupo Profesional 1.

35

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Tendrá la consideración de personas trabajadoras fijas-discontinuas las contratadas para la realización de aquellos trabajos contemplados en el artículo 16.1 del E.T. y normativa de desarrollo.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Podrán tener una duración máxima hasta un año, con las prórrogas previstas en la Ley, por remisión al Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Artículo 28º.- AYUDAS SOCIALES

1º.- Préstamos Ayuda Vivienda

El préstamo de ayuda a vivienda que se abrirá una vez al año, dispondrá de un Fondo de 20.000 euros anuales.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose dichos préstamos por orden de presentación de solicitudes.

Se fija la suma indicada en el Anexo II para cada petición de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento que lo regula.

2º.- Ayuda personas con discapacidad.

Continuará vigente el fondo para subvencionar esta ayuda, al cual la Empresa aportará la cantidad recogida en el Anexo II.

3º.- Ayuda a Estudios conducentes a la obtención de un título o certificado de carácter oficial homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

El préstamo de ayuda a estudios dispondrá de un Fondo de 20.000 euros anuales conforme a los criterios establecidos en el Reglamento que desarrolla dicho préstamo y que queda adjunto como Anexo VII.

36

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa en los estatutos correspondientes.

Las cantidades aquí recogidas se ajustarán a la regulación en materia fiscal y de cotización.

Artículo 29º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará al personal que por su trabajo lo necesite, de dos prendas de trabajo en el primer año y posteriormente dos anuales. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

La Empresa queda obligada a proporcionar a su plantilla las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

CAPÍTULO VI

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 30º.- GARANTÍAS SINDICALES

1º.- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa, como representantes de los/as trabajadores/as, 30 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses en que precisen asistir a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias, en cuyos casos el número de horas se elevará a 40 mensuales, sin computar a este efecto las que ya tengan gastadas en el seno de la Empresa.

Se preavisará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas el disfrute de estas horas. La Dirección no exigirá este plazo en casos de probada necesidad.

2º.- Se permite la acumulación del crédito sindical en los siguientes términos:

Única y exclusivamente podrán acumularse las horas atribuidas tanto a miembros del comité de empresa como a los delegados y delegadas

37

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

sindicales detalladas en el artículo 30.1 del vigente convenio colectivo (30 horas), no pudiendo ser objeto de la acumulación en ningún caso las destinadas a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias que tan solo, y previa justificación, podrán ser utilizadas a título personal.

La acumulación será mensual, con lo que cada sección sindical generará una bolsa de horas con el objetivo de que sea utilizada por uno solo de sus miembros (incluido el delegado o delegada sindical). La acumulación solo se permitirá en jornada completa, y dentro del calendario laboral al que estuviera adscrito.

La acumulación necesariamente vendrá precedida de la presentación a la Jefatura de RRHH, por parte de la sección sindical, de un calendario mensual, (salvo para los casos que se pretenda la liberación total de uno de los miembros que sería como mínimo semestral y máximo anual) que recogerá la persona que disfrutará la acumulación, así como las horas y autorizaciones expresas de las personas que mensualmente aportarán a la bolsa. Dicho calendario se presentará con una antelación mínima de 10 días naturales al inicio del periodo antes citado (20 días en el caso de calendarios por encima del semestre).

Cuando la persona integrante del comité o delegado/a sindical designado/a para la acumulación, caiga en situación de IT, las horas revertirán a sus titulares cedentes en tanto dure tal situación.

Quedan derogados todos los acuerdos vigentes a la fecha, que estuvieran relacionados con esta materia, firmados entre la Empresa y cualesquiera secciones sindicales.

- 3º.- No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- 4º.- El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios para el normal desarrollo de su función. De la información que se pretenda publicar, se dará conocimiento previamente a la Empresa.
- 5º.- La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todas aquellas personas afiliadas a las distintas centrales sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe de las mismas al Secretario de Administración acreditado de cada central sindical.
- 6º.- La Empresa concederá al Comité un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades. De esta manera, tanto el comité de empresa, como las secciones sindicales que tengan representación en el órgano unitario, utilizarán el local que hasta la fecha vienen usando, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 81 del ET, y en el art. 8.2.c) de la LOLS; estableciendo entre ellos, y dando conocimiento a la empresa, los

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

criterios de uso y disfrute en base a la proporcionalidad de su representatividad.

Las reuniones del Comité deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo en aquellos casos en los que concurran circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este preaviso.

7º.- Los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa, podrán insertar en los Tablones de Anuncios ubicados en cada comedor, comunicados, previa información a la Dirección de la Empresa.

8º.- En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 31º.- RETRIBUCIONES

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

Tabla Salarial del Anexo I, el Salario Convenio comprende: El Salario Base, que establecía la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, así como el 25% que como mínimo corresponde a una persona trabajadora normal y laboriosa en su trabajo, que establecía igualmente el Art. 73 de dicha Ordenanza Laboral.

- **Complementos Salariales:**

- a) Personales.

Derivados de las condiciones personales del trabajador y trabajadoras, como Antigüedad (Complemento Personal Art 33); Complemento Personal Individual (C.P.I.)

- b) Del puesto de trabajo

Tales como Plus de Nocturnidad, s/regula el Artº 34; Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiesta, Plus

39

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Noche de Fuego Continuo, según el Artº 35, y Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad según regula el artº 39.

c) Por cantidad o calidad de trabajo

Tales como: Prima Directa, s/regula el Artº 38. Prima Indirecta, según Artº 43. Plus de Asistencia, según Artº 36.

d) De vencimiento periódico superior al mes

Pagas Extras de Beneficios, Verano y Navidad, s/regula el Artº 42 del Convenio.

Artículo 32º.- NÓMINAS Y ANTICIPOS

Nómina. Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todas las personas afectadas por el presente Convenio.

- a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- b) Deberá hacerse efectiva entre los días 5 y 7 del mes siguiente al que la misma corresponda.
- c) El día 22 de cada mes la Empresa abonará un anticipo de 300 euros, por persona empleada correspondiente a los salarios devengados durante el mes en curso, el cual se deducirá en la liquidación indicada en el apartado a).

En el Anexo III figura el modelo de recibo de salarios donde se detallarán los haberes salariales del artículo anterior y los que procedan legal o convencionalmente, así como los descuentos igualmente procedentes. Asimismo, este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Anticipos. La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor y con una antelación de 48 horas.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 33º.- ANTIGÜEDAD

1.- Las personas comprendidas en este Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo I.

2.- Al personal que tenga periodos trabajados en la plantilla de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se dice a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de Antigüedad (trienios y/o quinquenios).

Este reconocimiento de este derecho tendrá el carácter de exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

3.- a). - Para calcular los citados periodos trabajados, se tomarán como base de cálculo, los días cotizados en el Código Cuenta Cotización Seguridad Social nº 39/18.959 de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, según el Certificado del trabajador de Vida Laboral de la Seguridad Social.

b). Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de **“Antigüedad”**, un nuevo concepto salarial como Complemento Personal Individual por Mayor Antigüedad, llamado en el recibo: **“C.P.I. Mayor Antigüedad”** por el mayor importe que corresponda por ello.

4.- El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la **“Fecha de pase a fijo de plantilla”**, que surtirá los efectos generales de Antigüedad que procedan; y otra fecha será la **“Fecha Devengos de Antigüedad”** que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de Trienios y Quinquenios.

Artículo 34º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada comienza a partir de las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente percibirán la cantidad fijada en el Anexo II por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Se garantiza la percepción de este complemento durante los cinco días de relevo, cuando se haya comenzado el turno de noche, trabajando una noche completa y sea cambiado de turno por necesidades organizativas de la Empresa.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO

Para las personas trabajadoras que tienen su régimen de trabajo a "Fuego Continuo" según se prevé en el apartado c), del artículo 9 de este Convenio, se establece un complemento fijo por mes en concepto de Plus de Fuego Continuo y, la cantidad por día festivo no domingo trabajado, que aparecen recogidos en el Anexo II.

Apartado a) Los trabajadores y trabajadoras que sean incluidos en el sistema de Fuego Continuo y posteriormente, y sin haber completado un ciclo completo de 3 cambios de turno, sean excluidos de esta modalidad de trabajo, tendrán garantizado el complemento económico correspondiente a un mes.

Apartado b) Así mismo, la persona que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo (es decir, que haya completado un ciclo de tres cambios de turno) y sea desplazada temporal o definitivamente, cobrará el Plus de Fuego Continuo, hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.

Esta garantía se ampliará a dos meses si el trabajador llevara en este régimen de trabajo más de 5 años.

Artículo 36º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo en la cuantía señalada en el Anexo II para cada persona trabajadora cualquiera que sea su Grupo Profesional.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes, con la única excepción de las ausencias por causas no recogidas dentro de la definición de absentismo laboral.

El plus tendrá una retribución y graduación según se detalla en la siguiente escala, que recoge los porcentajes de retribución con relación a las faltas.

0 faltas 100%
1 falta 50%
2 faltas 35%

A efectos de este artículo, se consideran faltas no computables para absentismo las motivadas por las causas siguientes:

- Vacaciones (de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio).

42

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- Permisos retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Convenio).
- Permisos no retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de este Convenio).

Se entiende por falta al trabajo a efectos del presente artículo, la ausencia al mismo en jornada completa.

Igualmente, las ausencias parciales, se computarán en suma durante el mes correspondiente, considerando que cada 8 horas completan una falta.

Al resto de horas se le aplicará la parte proporcional del tramo a que correspondan.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese se incluirá la parte proporcional del plus correspondiente a los días trabajados.

Artículo 37º.- ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor y productora que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste queda por debajo del 5,50% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre todas las personas trabajadoras con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice general de absentismo:

- al 5,40%Según Anexo II

Sobre este importe se irá aumentando por cada décima que se logre de reducción de absentismo, las cifras que describen en dicho Anexo II.

43

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Sólo tendrán derecho a percibir este premio, aquellas personas que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,99%. No obstante, la Comisión con la Dirección podrán en casos excepcionales incluir en el reparto a aquellos trabajadores y trabajadoras que, superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual, mensualmente en el recibo de salarios, y corresponderá a la mensualidad anterior.

Se creará una Comisión de Vigilancia formada por tres miembros del Comité de Empresa, para revisar los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como de velar por la reducción del absentismo.

Artículo 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos en el sistema Bedaux, la cantidad indicada en el Anexo II.

Artículo 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

1.- En caso de determinarse la excepcional existencia de uno de ellos, o dos a la vez, o los tres a la vez, se abonará a los trabajadores afectados una cuantía única que compensará los tres supuestos, mientras persista dicha circunstancia o circunstancias.

2.- La cuantía de dicho plus será la expuesta en el Anexo II.

Se percibirá este plus en vacaciones según la regulación al efecto del artº 20.

3.- Si por cualquier causa desaparecieran las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y/ o peligrosidad, dejarán de abonarse las citadas cuantías no teniendo por tanto carácter consolidable.

Así, en el concreto caso de la penosidad por ruido, aquellos trabajadores cuyo trabajo, labor o actividad se clasifique por debajo de los 80 dB(A) no cobrarán el plus objeto de este artículo.

A los efectos de penosidad por ruido (situación en la que se superan los 80 dBA de exposición), el Sº de Prevención de la empresa mantendrá actualizadas las mediciones sonométricas de los diversos puestos de trabajo, realizando las mediciones necesarias con la presencia de todos los Delegados y Delegadas de Prevención.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 40.- PLUSES DE DISTANCIA Y COMPENSACIÓN DE INCREMENTOS DE TARIFA DE TRANSPORTES URBANOS.

Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Artículo 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la regulación de las horas extras, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Las horas extraordinarias serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior al que en cómputo anual establezca la ley en cada momento.
- 2) A efectos de reducir al mínimo posible el número de las horas extras, se observará lo siguiente:
 - a) Horas extras habituales: supresión.
 - b) Horas extras por causas de fuerza mayor, para reparar siniestros, averías u otros análogos, cuya no realización produzca graves perjuicios o riesgo de pérdida de materias primas: realización.
 - c) Horas extras estructurales: Realización, cuando no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, según prevé la legislación vigente.

Se considerarán horas extras estructurales las realizadas por los siguientes conceptos:

- Las realizadas en períodos punta de producción o pedidos imprevistos, cuando estos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para hacer inventarios, para la puesta en marcha y/o paradas.
- Las producidas por cambios de turno.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley y su no realización produzca pérdidas o deterioro en la fabricación.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La cotización adicional por Horas Extras motivadas por causas de fuerza mayor y las Horas Extras Estructurales, si hubiera, se cotizarán según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

- 3) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, sobre el número de horas extras realizadas y sus causas.

Según ello se determinará el carácter y naturaleza de las horas extras, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral, si procediera.

- 4) En el caso de su retribución, el importe de cada hora queda señalado en el Anexo II como valor único para todos los Grupos Profesionales.
- 5) Se establece que el trabajador podrá optar por el cobro de las horas extras o su descanso, previo acuerdo con su Jefe inmediato, a razón de: 1,75 horas normales cada hora extra trabajada.

Artículo 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de beneficios, verano y Navidad, se abonarán a razón de 30 días naturales cada una, del salario Convenio y complemento personal de antigüedad.

Además, se abonará una cantidad en concepto de Plus de Asistencia, de igual cantidad que un mes ordinario en cada una de las tres pagas.

Asimismo, para aquellos trabajadores con estructura salarial diaria y que necesariamente perciban los conceptos "Prima Directa y/o Prima Indirecta", percibirán la cantidad establecida en el Anexo II, en cada una de las tres pagas extras, en concepto de Complemento de Prima en Pagas".

Estas pagas se abonarán los días 14 de abril, julio y diciembre.

La paga de beneficios se abonará y corresponderá a ejercicios vencidos.

46

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Para el personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará mencionada gratificación, prorrateando el importe en razón al tiempo de servicio.

Artículo 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA

El complemento personal individual se verá incrementado según se detalla en el art. 3, asimismo la Prima Indirecta queda fijada en el Anexo II.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44º.- COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de lo previsto en el artículo 85º.3, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta en función del número de secciones sindicales, con un mínimo de 3 miembros, tres de la Parte Social y tres de la Parte Económica y un máximo de 4, con la misma distribución. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 7 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91º del E.T.

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido en el artículo 47, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82º.3 del E.T. cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o

47

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

SOCIAL

Titulares

- D. Álvaro Fernández Saiz
- D. Luis Carlos Campo Gutiérrez
- D. Javier Gutiérrez González
- D. Benjamín Noriega San Miguel

ECONÓMICA

Titulares

- D. José M^a Roncal Berruezo
- D. Jesús Ángel Santiago González
- D. Marcelino Gutierrez Orcajo
- D. Javier González Fernández

Artículo 45.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Trabajadores y Empresa, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82^o.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Artículo 46. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

La Empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la Empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La Empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad, de la paternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo, investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la Empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Disposición adicional primera. Utilización del lenguaje

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo, quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

Disposición adicional segunda. Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

1. En atención a las previsiones contenidas en la DA 10ª 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, la Empresa podrá hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo de aquellas personas que, habiendo alcanzado una edad igual o superior a 68 años, cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Esta medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por

49

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La determinación del cumplimiento de esta condición se realizará en los términos previstos en la DA 10ª indicada en el punto 1º anterior

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la Empresa a los Representantes Legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA

51

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

TABLAS SALARIALES XVII CONVENIO COLECTIVO INCREMENTO SALARIAL 1º AÑO DE VIGENCIA
ASPLA - PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES	GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN MENSUAL				GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN DIARIA				
	SALARIO CONVENIO MENSUAL	ANTIGÜEDAD HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO	SALARIO CONVENIO DIARIO	ANTIGÜEDAD HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO	
GRUPO 9 DIRECTOR	3.563,07	0,33128	79,51	159,02					
GRUPO 8 GRUPO PROFESIONAL 8	2.904,56	0,26889	64,53	129,06					
GRUPO 7 GRUPO PROFESIONAL 7	2.235,21	0,20670	49,61	99,22					
GRUPO 6 GRUPO PROFESIONAL 6	1.903,23	0,17564	42,15	84,30					
GRUPO 5 GRUPO PROFESIONAL 5	1.651,86	0,15397	36,95	73,90	54,45	0,15228	36,55	73,10	
GRUPO 4 GRUPO PROFESIONAL 4	1.576,42	0,14706	35,29	70,58	51,97	0,14544	34,91	69,82	
GRUPO 3 GRUPO PROFESIONAL 3	1.514,15	0,13938	33,45	66,90	49,92	0,13785	33,08	66,16	
GRUPO 2 GRUPO PROFESIONAL 2	1.485,20	0,13697	32,87	65,74	48,96	0,13546	32,51	65,02	
GRUPO 1	SUB-GRUPO 1-B	1.188,16				39,17			
	SUB-GRUPO 1-A	891,12				29,38			

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

TABLAS SALARIALES XVII CONVENIO COLECTIVO REVISIÓN SALARIAL 1º AÑO DE VIGENCIA
ASPLA - PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES	GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN MENSUAL				GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN DIARIA			
	SALARIO CONVENIO MENSUAL	ANTIGÜEDAD HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO	SALARIO CONVENIO DIARIO	ANTIGÜEDAD HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO
GRUPO 9 DIRECTOR	3.645,85	0,33898	81,35	162,70				
GRUPO 8 GRUPO PROFESIONAL 8	2.972,04	0,27514	66,03	132,06				
GRUPO 7 GRUPO PROFESIONAL 7	2.287,14	0,21150	50,76	101,52				
GRUPO 6 GRUPO PROFESIONAL 6	1.947,45	0,17972	43,13	86,26				
GRUPO 5 GRUPO PROFESIONAL 5	1.690,24	0,15755	37,81	75,62	55,72	0,15582	37,40	74,80
GRUPO 4 GRUPO PROFESIONAL 4	1.613,04	0,15048	36,11	72,22	53,18	0,14883	35,72	71,44
GRUPO 3 GRUPO PROFESIONAL 3	1.549,33	0,14262	34,23	68,46	51,08	0,14105	33,85	67,70
GRUPO 2 GRUPO PROFESIONAL 2	1.519,71	0,14015	33,64	67,28	50,10	0,13861	33,27	66,54
GRUPO 1	SUB-GRUPO 1-B	1.215,76			40,08			
	SUB-GRUPO 1-A	911,82			30,06			

TABLAS SALARIALES XVII CONVENIO COLECTIVO INCREMENTO SALARIAL 2º AÑO DE VIGENCIA
ASPLA - PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES	GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN MENSUAL				GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN DIARIA			
	SALARIO CONVENIO MENSUAL	ANTIGÜEDAD HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO	SALARIO CONVENIO DIARIO	ANTIGÜEDAD HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO
GRUPO 9 DIRECTOR	3.747,93	0,34847	83,63	167,26				
GRUPO 8 GRUPO PROFESIONAL 8	3.055,26	0,28284	67,88	135,76				
GRUPO 7 GRUPO PROFESIONAL 7	2.351,18	0,21742	52,18	104,36				
GRUPO 6 GRUPO PROFESIONAL 6	2.001,98	0,18475	44,34	88,68				
GRUPO 5 GRUPO PROFESIONAL 5	1.737,57	0,16196	38,87	77,74	57,28	0,16018	38,44	76,88
GRUPO 4 GRUPO PROFESIONAL 4	1.658,20	0,15469	37,13	74,26	54,67	0,15299	36,72	73,44
GRUPO 3 GRUPO PROFESIONAL 3	1.592,71	0,14661	35,19	70,38	52,51	0,14500	34,80	69,60
GRUPO 2 GRUPO PROFESIONAL 2	1.562,26	0,14407	34,58	69,16	51,50	0,14249	34,20	68,40
GRUPO 1	SUB-GRUPO 1-B	1.249,81			41,20			
	SUB-GRUPO 1-A	937,36			30,90			

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO II

DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES 1º AÑO VIGENCIA

- **ARTÍCULO 8º BIS.- FORMACIÓN:** 10 euros hora
- **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES:**

PARA EL PERSONAL DE	IMPORTE	CONCEPTO
Fuego Continuo:	356,33 euros	Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ <u>122,21 euros</u>	Plus Noche F. Continuo Vacaciones
Total	478,54 euros	
3 Turnos	122,21 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. Y Penosos	95,78 euros	Plus Tóx., Peligr. y Pen. en Vacac

- **ARTÍCULO 28º.- AYUDAS SOCIALES:**
 - PRÉSTAMOS AYUDA VIVIENDA: 2.103,54 euros.
 - AYUDA DISCAPACITADOS: 1.188,56 euros anuales para cada caso el 1º año.
- **ARTÍCULO 34º.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD:** 18,07 euros noche trabajada.
- **ARTÍCULO 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO:**
 - PLUS FUEGO CONTINUO: 356,33 euros
 - DÍA FESTIVO NO DOMINGO TRABAJADO: 83,68 euros
- **ARTÍCULO 36º.- PLUS DE ASISTENCIA:** 74,63 euros mensuales

54

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

• **ARTÍCULO 37º.- ABSENTISMO:**

Al 5,4%	2.297,51 euros
Del 5,4% al 4,9%	522,22 euros la décima
Del 4,9% al 4,5%	574,40 euros la décima
Del 4,5% al 4,0%	631,80 euros la décima
Del 4,0% al 3,5%	746,67 euros la décima
Del 3,5% al 3,0%	861,54 euros la décima
Del 3,0% al 2,5%	990,80 euros la décima
Del 2,5% al 2,0%	1.139,41 euros la décima
Del 2,0% al 0%	1.310,31 euros la décima

• **ARTÍCULO 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN:** 0,1043 euros punto

• **ARTÍCULO 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:** 95,78 euros mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 4,79 euros por cada día no trabajado).

• **ARTÍCULO 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** 17,80 euros hora

• **ARTÍCULO 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

- COMPLEMENTO DE PRIMA EN PAGAS: 388,73 euros

• **ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA:**

- PRIMA INDIRECTA: 1,6717 euros.

DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES REVISIÓN 1º AÑO VIGENCIA

• **ARTÍCULO 8º BIS. - FORMACIÓN:** 10 euros hora

• **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES:**

PARA EL PERSONAL DE	IMPORTE	CONCEPTO
Fuego Continuo:	364,61 euros	Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ 125,05 euros	Plus Noche F. Continuo Vacaciones
	Total 489,66 euros	
3 Turnos	125,05 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. Y Penosos	98,00 euros	Plus Tóx., Peligr. y Pen. en Vacac

• **ARTÍCULO 28º.- AYUDAS SOCIALES:**

- PRÉSTAMOS AYUDA VIVIENDA: 2.103,54 euros.
- AYUDA DISCAPACITADOS: 1.216,17 euros anuales para cada caso el 1º año.

• **ARTÍCULO 34º.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD:** 18,49 euros noche trabajada.

• **ARTÍCULO 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO:**

- PLUS FUEGO CONTINUO: 364,61 euros
- DÍA FESTIVO NO DOMINGO TRABAJADO: 85,62 euros

• **ARTÍCULO 36º.- PLUS DE ASISTENCIA:** 76,36 euros mensuales

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

• **ARTÍCULO 37º.- ABSENTISMO:**

Al 5,40%	2.350,89 euros
Del 5,4% al 4,9%	534,35 euros la décima
Del 4,9% al 4,5%	587,74 euros la décima
Del 4,5% al 4,0%	646,48 euros la décima
Del 4,0% al 3,5%	764,02 euros la décima
Del 3,5% al 3,0%	881,56 euros la décima
Del 3,0% al 2,5%	1.013,82 euros la décima
Del 2,5% al 2,0%	1.165,88 euros la décima
Del 2,0% al 0%	1.340,75 euros la décima

• **ARTÍCULO 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN:** 0,1067 euros punto

• **ARTÍCULO 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:** 98,00 euros mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 4,90 euros por cada día no trabajado).

• **ARTÍCULO 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** 18,21 euros hora

• **ARTÍCULO 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

- COMPLEMENTO DE PRIMA EN PAGAS: 397,76 euros

• **ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA:**

- PRIMA INDIRECTA: 1,7105 euros.

DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES 2º AÑO VIGENCIA

• **ARTÍCULO 8º BIS. - FORMACIÓN:** 10,28 euros hora

• **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES:**

PARA EL PERSONAL DE	IMPORTE	CONCEPTO
Fuego Continuo (M/T/N):	385,76 euros	Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ <u>132,30 euros</u>	Plus Noche F. Continuo Vacaciones
	Total 518,06 euros	
Fuego Continuo (M/T):	374,82 euros	Fuego Continuo (M/T)
3 Turnos	132,30 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. Y Penosos	100,74 euros	Plus Tóx., Peligr. y Pen. en Vacac

• **ARTÍCULO 28º.- AYUDAS SOCIALES:**

- PRÉSTAMOS AYUDA VIVIENDA: 2.103,54 euros.
- AYUDA DISCAPACITADOS: 1.250,22 euros anuales para cada caso el 1º año.

• **ARTÍCULO 34º.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD:** 19,56 euros noche trabajada.

• **ARTÍCULO 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO:**

- PLUS FUEGO CONTINUO (M/T/N): 385,76 euros
- PLUS FUEGO CONTINUO (M/T): 374,82 euros
- DÍA FESTIVO NO DOMINGO TRABAJADO: 88,02 euros

56

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- **ARTÍCULO 36º.- PLUS DE ASISTENCIA:** 78,50 euros mensuales
- **ARTÍCULO 37º.- ABSENTISMO:**

Al 5,4%	2.416,71 euros
Del 5,4% al 4,9%	549,31 euros la décima
Del 4,9% al 4,5%	604,20 euros la décima
Del 4,5% al 4,0%	664,58 euros la décima
Del 4,0% al 3,5%	785,41 euros la décima
Del 3,5% al 3,0%	906,24 euros la décima
Del 3,0% al 2,5%	1.042,21 euros la décima
Del 2,5% al 2,0%	1.198,52 euros la décima
Del 2,0% al 0%	1.378,29 euros la décima

- **ARTÍCULO 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN:** 0,1097 euros punto
- **ARTÍCULO 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:** 100,74 euros mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 5,04 euros por cada día no trabajado).
- **ARTÍCULO 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** 18,72 euros hora
- **ARTÍCULO 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:**
 - COMPLEMENTO DE PRIMA EN PAGAS: 408,90 euros
- **ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA:**
 - PRIMA INDIRECTA: 1,7584 euros.

ANEXO III

MODELO RECIBO DE NÓMINA

aspla
PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.F.	Nº MATRÍC.	Nº. S.S.
GRUPO PROFESIONAL:		
ANTIGÜEDAD:		
CUENTA BANCARIA:		

CONCEPTOS	HORAS O BASE DE CÁLCULO	PRECIOS	DEVENGOS	RETENCIONES
ACUMULADOS ANUALES				
BASE IMPONIBLE I.R.P.F.		RETENCION I.R.P.F.	RETENCION S. SOCIAL	

TARIFA	1 / 12 PAGAS EXTRAS	BASE C.G.S.S	BASE SEQ. ACC.	BASE HORAS EXTRAS	BASE I.R.P.F.	TOTAL DEVENGADO	TOTAL RETENIDO

PERIODO LIQUIDADO: []

LIQUIDO A COBRAR: []

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO IV

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES

En este Anexo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Compañía, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Desarrollo y Calidad.
- e) Administración/RRHH/Informática.
- f) Comercial.

Uno de los factores que más incidencia tiene con relación a los Grupos Profesionales es el correspondiente a la Formación de los trabajadores de la Compañía. No existe en el Catálogo Formativo nacional o autonómico, público o privado, una correspondencia con el proceso de producción o transformación utilizado por la misma. La transformación de materias plásticas, sus procesos auxiliares y/o secundarios, no son tratados con la necesaria profundidad dentro del sistema educativo que permita disponer en el mercado laboral de personas que dispongan de los conocimientos teóricos/prácticos necesarios para que después de un breve periodo formativo, se conviertan en profesionales del área o sector. Por ello, los conocimientos que se requieren deben de ser adquiridos dentro de la organización, necesitando púes, de periodos de adiestramiento y asimilación, siendo esta situación, la que en gran medida condiciona el desarrollo de los Grupos Profesionales que en este capítulo se presentan.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. También se incluyen aquellos que con el objetivo de desarrollar una carrera profesional dentro de la organización requieren de un alto grado de dedicación e instrucción por integrantes de grupos superiores, no solo con relación a las tareas del puesto de trabajo, sino con relación a la organización y estructura de la Compañía. Por ello la experiencia y adquisición de conocimientos, se comportan como factores fundamentales en el desarrollo de las tareas de este Grupo sirviendo como elemento diferenciador, única y exclusivamente, a la hora de establecer el importe correspondiente al Salario Convenio, que quedará de la siguiente manera:

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

- **Sub-grupo 1-A: Adscritos al Grupo en los primeros doce meses: 60 % del Salario Convenio del Grupo 2.**
- **Sub-grupo 1-B: Adscritos al Grupo en los siguientes doce meses: 80 % del Salario Convenio del Grupo 2.**

Formación: La formación exigible será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio, aunque aquellos que posean formación a nivel de Educación Secundaria Obligatoria deberán de acreditar experiencia profesional en entornos industriales o fabriles. De igual manera, reunirán las condiciones requeridas aquellos que estén en posesión de Certificados de Profesionalidad relacionados con las funciones descritas en este grupo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Operaciones auxiliares encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales de las funciones propias de los Grupos encuadrados entre el 2 y 5.

b) Operaciones auxiliares elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

c) Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, reparar o desechar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.

d) Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, y transporte manual.

e) Trabajos de carga de tolvas y limpieza.

f) Operaciones de limpieza (aun utilizando maquinaria al respecto) y auxiliares.

g) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, ofimática, archivo, o similares en la división de administración y comercial.

h) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería, sin gestiones complejas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, o bien han sido asimilados con eficacia y destreza en el Grupo anterior

Se incluyen también todas las funciones encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales propios de los Grupos encuadrados entre el 3 y 5.

Formación: La formación básica será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Actividades de ayuda o trabajos auxiliares en los procesos de elaboración de productos derivados de extrusión, impresión, confección, soldadura y/o corte, mezcladora, y otros procedimientos mecánicos o manuales, y similares.
- b) Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, molinero, carga y descarga de las máquinas.
- c) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., del personal que se inicia en la práctica de las mismas.
- d) Tareas de ayuda en almacenes y transporte interno que, además de labores de carga y descarga, puedan implicar otras complementarias de los almacenes.
- e) Trabajos auxiliares en materia de garantía y aseguramiento de la calidad.
- f) Trabajos básicos y elementales de mecanografía, informática, ofimática, archivo, o similares en la división de administración y comercial.
- g) Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial ni conocimiento de idiomas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

61

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando están basadas en el desarrollo de órdenes establecidas y se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o por la experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas de impresión, confección, soldadura y/o corte, inyección, mezcladoras o similares.
- b) Responsable o maquinista de una o varias máquinas extrusoras, que con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.
- c) Tareas elementales de medición y control precisando del conocimiento y manejo de material e instrumentación de laboratorio.
- d) Trabajos de recuperación y clasificación de diferentes materiales.
- e) Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.
- f) Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- g) Tareas elementales en administración o en, tales como registro, cálculo, facturación grabación de datos o similares.
- h) Tareas de lectura, anotación, vigilancia, diseño y regulación bajo instrucciones elementales detalladas en los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- i) Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- j) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

62

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

K) Tareas de corresponsalía, traducción, taquimecanografía, teléfono y administración comercial sin el dominio de un idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas de impresión, confección, soldadura y/o corte, inyección, mezcladora o similares, que realiza con alto grado de satisfacción la mayoría de los trabajos del Grupo y además es responsable de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión.

b) Maquinista de Extrusión que realiza con alto grado de satisfacción la mayoría de los trabajos del Grupo y además es responsable de su verificación y puesta en marcha, con ayuda o no de otras personas, sin ningún tipo de supervisión.

c) Realización de todas las funciones de la división de calidad sobre un producto, desarrollo o turno, con un alto grado de satisfacción.

d) Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Cálculos sencillos de precios, valoraciones de ofertas, de pedidos, de suministros, etc. Trámites simples ante organismos oficiales relacionados con la división de RRHH.

e) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con alta suficiencia y capacidad, que permite resolver la mayoría de los requisitos de su especialidad.

63

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

f) Tareas de programación, anotación, vigilancia técnica, diseño y regulación siguiendo planes precisos detallados en los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

g) Los responsables de despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

h) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

i) Tareas de corresponsalía, traducción, taquimecanografía, teléfono y administración comercial con al menos el dominio de un idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, que en la mayoría de los casos viene acompañada de funciones de mando sobre uno o varias personas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas impresoras, soldadura y/o corte, inyección mezcladoras o similares, que realiza con plena eficacia y satisfacción los trabajos del Grupo, y además es responsable de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por una o varias personas.

b) Maquinista de Extrusión que realiza con plena eficacia y satisfacción los trabajos del Grupo, y además es responsable de su verificación y puesta en marcha, con ayuda o no de otras personas, sin ningún tipo de supervisión, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por una o varias personas.

64

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

c) Realización de todas las funciones de la división de calidad con plena eficacia de un producto, desarrollo o turno, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas.

d) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por otros componentes de la división, confeccionar estados, estudios de ofertas, gestiones básicas bancarias, balances, costos, provisiones de tesorería y análogos.

e) Tareas de vigilancia técnica, programación y diseño siguiendo programas detallados en los procesos industriales que precisa únicamente de la fiscalización final de los procesos.

g) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con capacitación al más alto nivel, que permite resolver todos de los requisitos de su especialidad, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas.

h) Administración o coordinación comercial con dominio de al menos de un idioma extranjero y conocimientos a nivel alto de otro idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (mecánica, electricidad, etc.).

65

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

b) Tareas de carácter técnico, que precisa de los conocimientos de nivel académico adecuados y que impliquen supervisión y valoración técnica de un proceso o sección de fábrica.

c) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería, seguimiento de presupuesto, gestión bancaria, y análogos; en base al procedimiento administrativo-contable establecido al efecto, desarrolladas al más alto nivel.

d) Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

e) Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

f) Tareas de ayudante comercial, de promoción o ventas en una Delegación, división, producto o desarrollo.

g) Programadores Informáticos.

h) Tareas que impliquen la responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de prevención.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 8.

También pueden incluir funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

66

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

a) Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.

b) Analistas de aplicaciones informáticas.

c) Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento, servicios, etc.

d) Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una unidad.

e) Tareas comerciales como responsable de Delegación, división, producto o desarrollo, que pueden venir acompañadas de funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de su división o departamento. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 9.

Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

GRUPO PROFESIONAL 9

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo además de cumplir todas o la mayoría de las funciones descritas en el grupo anterior, coordinan las

67

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

diversas actividades propias del desenvolvimiento global de la empresa. Por ello, sus funciones se centran en la presentación ante la propiedad física o jurídica de la misma, de las propuestas encaminadas al desarrollo estratégico futuro de la misma, la presentación de presupuestos económicos y comerciales, la política industrial y de inversiones, etc.,

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO V

PROTOCOLO DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Este anexo tendrá vigencia hasta que se actualice el Plan de Igualdad, momento a partir del cual quedará vigente el Protocolo que acompaña al mismo)

Protocolo de acoso moral, sexual o por razón de sexo

Prevención del Acoso Sexual y Moral en el trabajo. Procedimiento de Actuación.

La Dirección de Plásticos Españoles, S.A., consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al Acoso, tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con la legislación vigente, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía penal, considera que es conveniente, establecer un Protocolo que sirva como instrumento definidor de ambas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, y signantes del presente Protocolo, son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los/las empleados/as de la empresa, recibiendo éstos la adecuada información al respecto.

69

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Como principios básicos se declaran los siguientes:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo, y en lo que respecta al acoso moral, al menos, como falta grave.

3º.- Por parte de la Empresa, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

4º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad (imputable a la empresa) del denunciante del acoso.

5º.- Se difundirá de forma clara e inequívoca ésta política, dejando claro el posicionamiento de la empresa en tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

6º.- Se informará a los directivos, cuadros intermedios, así como a los Delegados de Prevención, o en su caso, a las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, (cuando éstas no tengan Delegado de Prevención en dicho comité), de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

70

CVE-2023-8722

7º.- Se facilitará la asistencia psicológica y facultativa de la víctima o víctimas, cuando estas lo requieran.

Definiciones y elementos característicos:

A los efectos del presente Protocolo, se define como:

A) Acoso Sexual: El comportamiento físico o verbal no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima, porque así se manifiesta o exterioriza por ésta/s, en cualquier forma.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

B) Acoso Moral: Es aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Moral, las conductas definidas en el párrafo anterior realizadas por cualquier empleado/a o grupo de empleados/as, mediante ataques a la/s víctima/s con:

a.- Medidas organizativas tales como: que se le restrinja la posibilidad de hablar y comunicarse con otros compañeros de trabajo y/o terceros, obligarle a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, cuestionar sin fundamento sistemática y discriminadamente sus decisiones, no asignarle tareas o asignárselas de forma sistemática y discriminadamente sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus capacidades de forma degradante.

b.- Ataques a sus relaciones sociales para buscar el aislamiento social, tales como: restringir a sus compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos, no dirigirle intencionadamente la palabra, tratarla como si no existiera de forma sistemática y discriminatoria.

c.- Ataques a su vida privada, tales como: Críticas permanentes, de forma sistemática y discriminatoria a su vida privada, terror telefónico, hacerle parecer estúpido/a o inepto/a darle a entender que tiene problemas psicológicos, mofarse sistemática y discriminatoriamente de sus deficiencias físicas o psíquicas, o de su imagen o aspecto físico, así como imitar con intención de burla, sistemática y discriminatoriamente sus gestos, y/o sus voces y mofarse de su vida privada.

72

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

d.- La utilización de violencia física real o bajo la forma de amenazas, tales como: Ofertas sexuales, amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.

e.- Manifestaciones reiteradas y discriminatorias frente a las actitudes de la víctima, tales como alusiones despectivas a su edad, sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, actitudes y creencias religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco, y lengua dentro del Estado Español.

f.- Agresiones o amenazas verbales reiteradas e insultos, críticas malintencionadas y constantes de su trabajo.

g.- Propagación de rumores con la intención de difamar.

Procedimiento:

Se establece un procedimiento que habrán de seguir los/las empleados/as que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso sexual y/o moral.

La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones contempladas, deberán presentar denuncia en la que indicarán en la medida de lo posible, con la mayor precisión, las circunstancias del caso y siguiendo el siguiente proceso:

a.- La comunicación, que habrá de dirigirse al Responsable de Recursos Humanos o por delegación de éste a la persona que se establezca, podrá ser realizada en cualquiera de las formas siguientes:

-Directamente por la persona o personas acosadas.

-Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de una situación de esta naturaleza bien a través de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (Comités de Empresa, Delegados de Personal), bien a través de las Organizaciones Sindicales o de los Delegados de Prevención. En estos casos, con carácter previo a la instrucción del Procedimiento, se concederá trámite de audiencia a la presunta víctima.

b.- La denuncia se hará por escrito, y en la misma constarán la identificación, y firma del denunciante y se expondrá con claridad

73

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo los medios de prueba que estime convenientes, cuya pertinencia será resuelta por el instructor.

El Responsable de Recursos Humanos o, por delegación de éste, la persona establecida a los efectos, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes, podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto...etc) sin perjuicio de las facultades que a este respecto corresponda al equipo instructor, una vez designado.

c.- En el plazo de cinco días naturales siguientes a la recepción formal de la denuncia, el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a los efectos, incoará expediente y nombrará una persona o equipo Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la/s persona/s denunciada/as información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole/s un plazo de 10 días naturales para contestar a la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, si los responsables antes indicados (el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a tales efectos) tuvieran conocimiento por cualquier medio de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso moral o sexual, previas las comprobaciones oportunas, podrán impulsar de oficio el procedimiento aquí descrito.

d.- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s víctima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a ó a los denunciados/as, si fueran varios, los cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia.

e.- El Instructor no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes. Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto, el nombramiento del Instructor podrá recaer en persona ajena a la empresa.

f.- El Instructor llevará personalmente la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los

74

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

hechos denunciados (testigos, empleados o terceras personas, entrevistas con los interesados, periciales, etc...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

g.- Durante todo el procedimiento tanto la/s presunta/s víctima/s como el/los denunciado/s podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la empresa.

h.- En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo:

1º.- El sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue o no presentada con buena fe.

2º.- La adopción de las medidas cautelares pertinentes en orden al traslado, cambio de puesto, etc... así como, en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes.

El instructor propondrá el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, por la persona designada a tales efectos, o en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes, (traslados, cambios de puesto.....etc).

3º.- El Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona designada a tales efectos, propondrá a su vez a la Dirección de la empresa, la sanción correspondiente.

4º.- La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

En todo caso, la adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de la víctima/s, ni en su caso, los del presunto acosador/a.

En el supuesto de resolución del **expediente con sanción**, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa de oficio o a propuesta del Instructor, tomará las

75

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o centro de trabajo), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

El Responsable de Recursos Humanos o en su caso la persona designada a tales efectos, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior al expediente para asegurarse que el acoso ha cesado.

Si el resultado del expediente es de **sobreseimiento**, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La empresa podrá juzgar o no la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto la división de Recursos Humanos como los Delegados de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o moral.

Recursos Humanos, dará información a dichos representantes con carácter confidencial sobre el número de

76

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

Siempre que continúen en vigor las normas que recogen la tipificación de faltas laborales, contenidas en el Estatuto de Trabajadores y Convenio Colectivo de la Empresa, serán de aplicación a los supuestos contemplados en el presente Protocolo.

El Responsable de Recursos Humanos o, la persona designada a tales efectos, dará cuenta a los Delegados de Prevención, o en su caso, de las organizaciones sindicales con implantación en la empresa (cuanto éstas no tengan Delegado de prevención en dicho comité), del resultado de la supervisión y verificación de control, posteriores al expediente, a fin de que a través de los mecanismos oportunos de la empresa, se proponga la adopción de las medidas preventivas oportunas.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO VI

REGLAMENTO DE PRÉSTAMO AYUDA ESTUDIOS CONDUCENTES A LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO O CERTIFICADO DE CARÁCTER OFICIAL HOMOLOGADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

El préstamo ayuda estudios recogido en el artículo 28 del Convenio Colectivo de Aspla Plásticos Españoles S.A., será repartido entre los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en la base a la siguiente normativa:

Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios del préstamo los trabajadores y trabajadoras que estén incluidos en Convenio Colectivo de Empresa y que cumplan con los requisitos establecidos en éste reglamento.

Requisitos para poder optar a la concesión del préstamo.

1. Tener contrato fijo en plantilla
2. Tener una antigüedad en la Empresa de 1 año como mínimo, desde la fecha de contratación indefinida.
3. Estar recogido en los datos del solicitante que posee el departamento de RR.HH, el número de hijos que están a su cargo en el caso de destinar el préstamo a ello. En caso de tener hijos en edad superior a la establecida para la enseñanza obligatoria será imprescindible presentar acreditación de cursar estudios homologados.
4. Si es el propio trabajador o trabajadora el destinatario del préstamo, deberá acreditar su matriculación oficial a los estudios.
5. En caso de solicitar el préstamo para las 2 circunstancias anteriores, se tomará la solicitud como una sola, computando a tal efecto los descendientes y el trabajador o trabajadora.
6. Estar al corriente de los pagos generados por anteriores préstamos concedidos bien sean por estudios o por vivienda.
7. Se establece el siguiente límite de edad para ayuda de estudios para hijos: no se podrá solicitar ésta ayuda en el año en que los hijos cumplen 25 años.

78

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Plazos de Presentación de Solicitudes y Resolución.

Se presentarán durante los meses de abril y mayo.

La resolución de las concesiones del préstamo se llevará a cabo en el mes de junio así como su ejecución (el presente reglamento entrará en vigor en 2018)

Importe anual del préstamo puesto por la Empresa a disposición del personal.

Se establece la cantidad de 20.000 € que puede ser aumentada si son cubiertos por la demanda de solicitudes y en el préstamo Vivienda del año anterior ha habido sobrante., siendo este sobrante el límite máximo del aumento.

Importe del préstamo individual para cada persona y distribución.

Se fija el importe máximo de 1.000 € por solicitante, repartido de la siguiente manera:

- 1 hijo: 250 €
- 2 hijos: 550 €
- 3 o más hijos: 800 €
- Propio Trabajador/a: 250 €

En el caso de ser el destinatario del préstamo el propio trabajador o trabajadora, y a efectos de determinar el importe máximo, se tomará como unidad a sumar a los hijos en caso de tenerlos.

Distribución del préstamo

Se establece un orden de puntos de mayor a menor que regularán la preferencia de asignación del préstamo:

- Familia numerosa 4 puntos (no computa el propio solicitante)
- 2 hijos 3 puntos
- 1 hijo 2 puntos
- Trabajador/a 1 punto

Plazo de amortización y Garantía de devolución

El plazo para amortizar el préstamo será de 8 meses si no superan los 500 € y de 12 meses en caso de superarse, a descontar mensualmente a partes iguales de la nómina. El pago de estas cantidades estará sujeto a la legalidad en materia de cotización y fiscalidad.

El trabajador o trabajadora se compromete a saldar la deuda que pueda tener pendiente en caso de cesar temporal o definitivamente en la Empresa.

79

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO VII

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales

En relación con la compensación económica, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad de resultar aplicable se abonará con efectos del 1 de agosto de 2022.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o

80

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, acomete la tarea de reconocer y garantizar el derecho a la desconexión digital, dentro del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

De conformidad con este objetivo, tanto la Dirección como la representación legal de los trabajadores de Aspla, S.A., manifiestan su interés en fomentar, a través de las medidas que seguidamente se indican, un uso razonable de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. A tal efecto, se tendrán siempre como referente, los compromisos adquiridos con nuestros clientes que, encuadrados en sectores con diferentes necesidades, se distribuyen tanto en el ámbito nacional como internacional, sin olvidar tampoco las propias características de nuestro proceso productivo, ocupado en gran parte por el denominado "proceso continuo". Y todo ello atendiendo a la naturaleza y objeto de cada una de las relaciones laborales.

MEDIDAS

1. Las personas trabajadoras, se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición, evitando en la medida de lo posible las comunicaciones profesionales fuera de la jornada laboral.
2. Salvo que concurran circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, a no responder correos electrónicos, llamadas o

81

CVE-2023-8722

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

mensajes profesionales, fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones.

3. El derecho a la desconexión digital se garantiza con independencia de que la prestación laboral se realice presencialmente o bajo la modalidad de trabajo a distancia.
4. Se entenderá que concurren circunstancias excepcionales, cuando nos encontremos ante situaciones de fuerza mayor o que puedan representar un riesgo para las personas o instalaciones, así como un potencial perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia precise una respuesta inmediata para la adopción de las medidas precisas.
En estos supuestos, la Compañía contactará con la persona trabajadora preferiblemente por teléfono, indicándole la necesidad existente.
5. Esta política será de aplicación al conjunto de la plantilla, excepción hecha de aquellas personas trabajadoras que, ocupando puestos de responsabilidad y gestión en el organigrama de la Compañía, han de permanecer a disposición de la misma y cuya retribución en cómputo anual por los distintos conceptos, ya contempla dicha disponibilidad.
6. La desconexión digital se formaliza como un derecho, no constituyendo una obligación, lo que implica que aquellas personas que efectúen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo, asumiendo que, salvo en el supuesto de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.
7. El ejercicio del derecho aquí recogido no podrá ser objeto de sanción por parte de la Compañía, ni repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
8. La presente política entrará en vigor a partir de su fecha de firma, teniendo una duración indefinida, salvo que sea precisa la inclusión de modificaciones, derivadas de cambios legislativos, jurisprudenciales o de adaptación a nuevas realidades mercantiles o productivas.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo	INDICE	Página
1º Ámbito Personal, Funcional y Territorial		2
2º Ámbito Temporal		2
3º Salarios y Revisión		2
4º Vinculación a la Totalidad		6
5º Garantía Personal		6
6º Absorción y Compensación		7
7º Prelación de normas		7
8º Condiciones de trabajo		7
8º Bis.- Formación		10
9º Jornada Laboral		11
10º Grupos Profesionales		16
11º Régimen disciplinario		18
12º Faltas Leves		18
13º Faltas Graves		20
14º Faltas Muy Graves		21
15º Sanciones		22
16º Sanciones máximas		23
17º Prescripción		23
18º Despido		23
19º Seguridad, salud y medioambiente		24
20º Vacaciones		25
21º Permisos retribuidos		27
22º Licencia sin sueldo		30
23º Excedencias		30
24º Fiestas		32
25º Bolsa Especial Vacaciones mayores 60 años		33
25º Bis Jubilación Parcial		33
26º Enfermedad, Accidente e Incapacidad Parcial o Total		34
27º Nuevos puestos de trabajo y ampliación plantilla		35
28º Ayudas Sociales		36
29º Prendas de trabajo		37
30º Garantías Sindicales		37
31º Retribuciones		39
32º Nóminas y Anticipos		40
33º Antigüedad		40
34º Complemento Nocturnidad		41
35º Plus de Fuego Continuo		41
36º Plus de Asistencia		42
37º Absentismo		43
38º Incentivo a la producción		44
39º Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad		44
40º Pluses de distancia y compensación incrementos tarifa T. Urbano		44
41º Horas Extraordinarias		44
42º Pagas Extraordinarias		46
43º Complemento Personal Individual y Prima Indirecta		46
44º Comisión Paritaria		47
45º Sistema resolución extrajudicial de conflictos colectivos		48
46º Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo		48
Disposición Adicional Primera. Utilización del lenguaje		49
Disposición Adicional Segunda. Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.		49
Anexo I Tablas Salariales		51
Anexo II Detalle Conceptos Salariales		54
Anexo III Modelo Recibo de Nómina		57
Anexo IV Definición Grupos Profesionales		59
Anexo V Protocolo de acoso moral, sexual o por razón de sexo		69
Anexo VI Reglamento Préstamo Ayuda Estudios		78
Anexo VII Trabajo a distancia y teletrabajo. Política de desconexión digital		81

83

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-8748 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja, para el periodo 1 de enero de 2021-31 de diciembre de 2022.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE NOJA, para el periodo 1 de enero de 2021-31 de diciembre de 2022, suscrito por la Comisión Negociadora inicialmente con fecha 9 de mayo de 2022, finalmente el 30 de marzo de 2023, integrada por las personas designadas por el citado Organismo Autónomo en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de la Villa de Noja el 9 de junio de 2023; 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 4 de octubre de 2023.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONVENIO COLECTIVO PMCD DE NOJA

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El Convenio será de aplicación en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, Organismo Autónomo del Excmo. Ayuntamiento de Noja.

Artículo 2.- Ámbito personal.

1.-Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral del Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja.

2.-Así mismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Con independencia del día en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, el convenio será firmado por las partes negociadoras, Patronato Municipal de Cultura y Deporte y representantes de los trabajadores y trabajadoras sometido a la ratificación en la primera sesión plenaria que se celebre después de la firma, su vigencia abarcará desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, periodo que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya. Excepto aquello relacionado con la jornada laboral que tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020.

Artículo 4.- Objeto.

El convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, sustituyendo los pactos, convenios o acuerdos anteriores.

Artículo 5.- Carácter.

El convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.- Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualesquiera beneficios y obligaciones establecidos en el convenio.

Así mismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio.

Artículo 7.- Aplicación favorable.

Previa consulta a la representación total firmante de este convenio, todas las condiciones establecidas en el mismo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas por la Comisión de Seguimiento del convenio.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 8.- Aplicación directa.

Las partes signatarias del convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Artículo 9.- Publicidad del Convenio.

Con independencia de la oportuna publicación del convenio en el Boletín Oficial de Cantabria, la publicidad del mismo se efectuará por cuenta y a expensas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte del Ayuntamiento de Noja, enviando al menos un ejemplar a cada persona empleada.

Artículo 10.- Conflictividad laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo las partes firmantes del convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia institución acudiendo a la Comisión de Seguimiento del convenio.

En caso de no alcanzar acuerdo en la misma y antes de iniciar un conflicto colectivo, ambas partes acuerdan someterse previamente al ORECLA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Artículo 11.- Comisión de seguimiento.

1.- Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo, designa, de entre sus componentes signatarios del mismo, una Comisión de Seguimiento –con carácter central y único- integrada de la siguiente forma:

A) Vocales titulares:

a) En representación del Patronato Municipal de Cultura y Deporte,

Presidente del Patronato Municipal de Cultura y Deporte

Gerente del Patronato Municipal de Cultura y Deporte

1 Miembro de la Junta Rectora.

b) En representación de los trabajadores y trabajadoras

Persona delegada de personal

1 representante designado por el sindicato firmante.

Persona empleada de más antigüedad del Patronato.

Cada parte podrá contar con los asesores que estime pertinente, con voz, pero sin voto.

2.- El/la secretaria de la Mesa Negociadora lo será de la Comisión de Seguimiento, tomando nota de lo tratado en las reuniones de la Mesa Negociadora y de la Comisión de Seguimiento, levantando acta y actuando de fedatario, de los acuerdos adoptados.

3.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación auténtica del texto del convenio en su aplicación práctica.

B.- Resolución, arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitraje, mediadora o conciliadora.

2/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

C.- Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.

D.- La Comisión de seguimiento se reunirá:

1.- Con carácter ordinario una vez al año, en el día que oportunamente se señale, si una parte lo solicita.

2.- Con carácter extraordinario, cuando se solicite, por una de las partes.

E.- Para que la sesión de la Comisión de Seguimiento pueda celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% del total de vocales de cada una de las representaciones, así como la del Secretario o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

F.- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento se adoptarán con la conformidad de una mayoría del total de vocales de cada una de las partes.

G.- De cada sesión y al finalizar la misma extenderá la persona secretaria de la Comisión un acta en la que habrá de constar el lugar, la fecha y hora de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

Artículo 12.- Tiempo de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo que el Estado dicte normativa diferente. A efectos de este artículo el ámbito temporal será desde el 1 de enero de 2020.

Artículo 13.- Calendario laboral.

1.- El calendario laboral se pactará para cada año el último trimestre del año en curso, conteniendo la distribución del horario de trabajo, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo. Se solicitarán las vacaciones durante el primer mes del año, teniendo todo el personal la misma prioridad a las solicitudes fechadas en ese primer mes del año.

2.- Una vez fijada la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios contemplados en el calendario laboral, se considerarán como festivos y no recuperables, 12 días festivos establecidos en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria, dos días establecidos por la Entidad Local (Fiestas Locales) más dos días que preferentemente se disfrutarán el 24 y 31 de Diciembre, (El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincida con festivo, sábado o día no laborable.) más un día (31 de agosto) que se disfrutará en la fecha que se fije en la negociación anual del calendario laboral, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras tendrá carácter de recuperable.

3.- Cuando en el calendario de apertura del centro de ocio Playa Dorada se estime oportuno mantener abierta la instalación en festivo cuando caiga en sábado o domingo, este festivo se trasladará a criterio del PMCD de Noja escuchando a los trabajadores y trabajadoras.

4.- No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

5.- Cualquier modificación del calendario laboral requerirá el acuerdo con la representación, salvo causas de fuerza mayor.

3/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 14.- Trabajo efectivo.

1.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos, en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones, derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

2.- Se considera pausa reglamentaria: al disfrute de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un periodo de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la misma, cuando se realicen turnos en horarios ininterrumpidos de 6 horas o más. Esta pausa se realizará de forma en que se genere el menor número de interrupciones en la prestación de los diferentes servicios y no quede sin atención cualquier departamento.

3.- Cuando el personal de un departamento solicitase una modificación del horario de turno preasignado por el PMCD y fuese autorizado por el mismo, no podría suponer un aumento del tiempo libre, descansos, pausas reglamentarias o cualquier otra modificación. Esta medida se revisará anualmente, durante el último trimestre del año durante la elaboración del calendario laboral del año siguiente y para cualquier departamento. Si esta medida supusiese una menor presencia, por más espaciada en días a su puesto de trabajo y pudiendo ello repercutir en la eficacia, eficiencia, errores y su impacto en la prestación del servicio de dicho departamento y por extensión de la calidad del servicio prestado por el PMCD, este Organismo Público revisará dicha medida anualmente, durante el último trimestre del año durante la elaboración del calendario laboral del año siguiente, pudiendo retrotraerla si resultase perjudicial, poco eficaz o poco eficiente en la prestación del servicio.

La revisión de la medida respetará en todo caso lo contemplado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajados sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 15.- Margen de tolerancia y calendario flexible.

1.- Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la entidad, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

2.- Si la realización de las necesidades del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad.

3.- Salvo pacto en contrario acordado entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la gerencia del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar trabajo en equipos o en régimen de turnos.

Artículo 16.- Trabajo a turno.

1.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte.

Artículo 17.- Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo en la administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas. Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar una jornada diaria superior a nueve horas, salvo acuerdo con el trabajador o trabajadora y/o cuando las circunstancias lo hagan aconsejable. Respetando, en todo caso, lo recogido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1561/1995.

Artículo 18.- Trabajo en periodo nocturno.

1.- Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

4/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.- Los trabajadores y trabajadoras que habitualmente tengan que realizar parte de su jornada en nocturno, en la valoración de su puesto de trabajo verán valorada dicha característica para su puntuación y retribución con carácter fijo y periódico.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que de forma extraordinaria tendrían que trabajar durante el periodo nocturno, tendrán la retribución específica señalada en el artículo 53 del presente convenio.

Ambas partes están de acuerdo que una vez finalizado el convenio, se revise la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 19.- Descanso semanal.

Los empleados y empleadas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo distinto que exija otro régimen de descanso laboral, el mismo será negociado con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, respetando, en todo caso, lo recogido en el RD 1561/1995.

Artículo 20.- Trabajo en festivo.

El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo al margen de su horario, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior. El trabajo en festivo se abonará con arreglo a las tablas fijadas en el artículo 53 o a razón de 1'75 días por día festivo trabajado que se solicite. A criterio del trabajador o trabajadora, requiriendo la aprobación de la empresa para evitar la incompatibilidad por falta de crédito o por necesidades del servicio.

Artículo 21.- Descansos.

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo, ni el régimen de retribuciones de los trabajadores y trabajadoras del Patronato Municipal de Cultura y Deporte.

Artículo 22.- Incrementos horarios

La administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte podrá desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

El tiempo computable es el que aparezca en los diferentes horarios de entrada y salida del calendario personal/puesto. Utilizándose los controles de horarios disponibles para su ratificación. Solo se computará el horario, por exceso, diferente al establecido cuando esté justificado y aprobado por gerencia.

Artículo 23.- Periodo vacacional

1.- Todos los trabajadores y trabajadoras del Patronato Municipal de Cultura y Deporte que se hallen en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de 22 días hábiles de duración o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor, considerándose a estos efectos el sábado día inhábil.

2.- Para los que no alcancen el año de servicio activo, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

3.- Se establece hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los empleados públicos:

Norma general vacaciones. 22 días	
15 años de antigüedad	23 días de vacaciones
20 años de antigüedad	24 días de vacaciones
25 años de antigüedad	25 días de vacaciones
30 años de antigüedad	26 días de vacaciones

5/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 24.- Compensación

1.- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo de la persona trabajadora (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado este en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su totalidad el periodo vacacional.

2.- En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleva de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo superior a 15 días. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo del trabajador o trabajadora sea el fallecimiento de éste o ésta, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 25.- Periodos

Las vacaciones se podrán disfrutar en periodos de al menos 3 días hábiles consecutivos cada uno, salvo que por circunstancias sobrevenidas el centro permanezca abierto todo el mes de septiembre, que entonces serán de 5. El personal que no esté obligado a coger las vacaciones los días de la parada técnica, podrán cogerlos en periodos de 5 días. Cualquier periodo distinto debe ser negociado previamente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 26.- Coincidencias

Salvo que, por necesidades del servicio, la gerencia en acuerdo con el trabajador o trabajadora pacte en contrario:

Los empleados y empleadas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte no podrán disfrutar de las vacaciones entre el 15 de junio y el 29 de agosto de cada año, ni el periodo que comprende desde 7 días antes a Jueves Santo y diez días posteriores al mismo, así como la semana posterior al cierre del centro en el mes de septiembre.

Por este concepto el personal, disfrutará de 3 días hábiles más de vacaciones, excepto los trabajadores y trabajadoras que las disfruten en parte o enteras durante este periodo o disfruten de algún periodo de excedencia durante el mismo.

No perderán estos días quienes en esos periodos puedan disfrutar, si las necesidades del servicio lo permiten, de 5 días sueltos o en bloque de tres.

Durante las fechas de Navidad, a pesar de ser un periodo alto de trabajo, se podrán disfrutar vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades del servicio.

NO PODRÁN COINCIDIR MAS DE UN 20% DEL PERSONAL DE VACACIONES DURANTE LAS MISMAS FECHAS.

Artículo 27.- Cierre instalación

Salvo que, por necesidades del servicio, la gerencia en acuerdo con el trabajador o trabajadora pacte en contrario:

Durante el mes de septiembre la empresa cerrará durante un periodo de tiempo fijado cada año por la Junta Rectora antes de la confección de los calendarios laborales, en este periodo de tiempo será obligatorio el disfrute de la parte de vacaciones que corresponda.

Artículo 28.- Vacaciones simultaneas

Por motivos organizativos, de eficiencia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

Artículo 29.- Calendario

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará mediante pacto con los representantes sindicales y de personal, de modo que cada persona trabajadora pueda solicitarlas durante el mes de enero. Las vacaciones que se soliciten durante ese mes tendrán todas la misma prioridad.

6/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 30.- Periodo

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, a que estas correspondan, salvo que por necesidades del servicio y previo acuerdo del trabajador o trabajadora con la gerencia se acuerde otro periodo distinto al año natural. Este periodo se alargará durante el primer trimestre o hasta quince días antes del inicio de la semana santa y siempre y cuando las vacaciones solicitadas no se hayan hecho en las mismas fechas que ya había concedidas vacaciones, asuntos propios, excedencias o bajas y por lo tanto resultase imposible su concesión. Así mismo, no podrá acumularse para ese trimestre más de un tercio de las vacaciones disponibles (cierre de septiembre aparte).

Artículo 31.- Interrupción de vacaciones

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/trabajadora 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.

Artículo 32.- Otros servicios.

1.- Se acuerda adoptar todas las medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en las instalaciones o maquinaria. Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.
- b) En todo caso, el número de horas que cada empleado o empleada puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales, para los contratos a jornada completa. Para los contratados a jornada parcial se estará a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La realización de servicios extraordinarios será voluntaria, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y/o atender servicios u otros daños extraordinarios y urgentes por causa de fuerza mayor.

Artículo 33.- Horario fuera de jornada

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral se remunerará sobre la base de lo expuesto en el artículo 53. Pudiéndose compensar las horas realizadas fuera de la jornada con descanso de dos horas por cada hora trabajada, las cuales no se podrán agregar a las vacaciones y fiestas salvo que se negocie con el trabajador o trabajadora.

7/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 34.- Permisos y licencias

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario con prescripción facultativa, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del empleado o empleada y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. El permiso se podrá disfrutar mientras dure la baja médica y de manera consecutiva o alterna.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario con prescripción facultativa, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del empleado o empleada y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. El permiso se podrá disfrutar mientras dure la baja médica y de manera consecutiva o alterna.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, más un día si es fuera de la localidad del lugar de residencia habitual del trabajador o trabajadora.

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

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

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, por el tiempo necesario para su realización.

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

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Se extiende hasta los 16 años en los casos que la reducción de jornada solicitada sea del 100%.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, los que fije el Estado para su personal, siendo su disfrute durante el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

l) Permiso por asuntos particulares por antigüedad, se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio. Incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

8/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Por 6 trienios	8 días asuntos propios
Por 7 trienios	9 días asuntos propios
Por 8 trienios	10 días asuntos propios
Por 9 trienios	11 días asuntos propios
Por 10 trienios	12 días asuntos propios
Por 11 trienios	13 días asuntos propios
Por 12 trienios	14 días asuntos propios

m) Por matrimonio o pareja de hecho, quince días.

Artículo 35. –Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: duración que se contemple en la norma, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo

9/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Patronato.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador o trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 36.- Concesión licencias.

1.- Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los y las solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2.- Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para realizar funciones de representación de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito, con una antelación de 24 horas salvo urgencias.

La concesión de licencias y permisos corresponderá al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesto del responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del Jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador o trabajadora que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

10/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 37.- Licencia por la realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna

1.- Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse licencia a las personas empleadas que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación oficial, mediante solicitud cursada a la gerencia y previo informe en positivo del mismo.

2.- El período de duración de esta licencia, no podrá exceder del equivalente a la duración del curso. Concediéndose permiso por el tiempo necesario para la realización del mismo. El trabajador o trabajadora tendrá que demostrar fehacientemente el aprovechamiento y asistencia al curso.

Artículo 38.- Permiso por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos durante los días de su realización. Ampliándose en 1 días más si los exámenes se realizan fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 39.- Licencia sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar la licencia sin sueldo. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y a criterio de la empresa. Su duración acumulada no podrá exceder de 1 mes al año. La petición se cursará con dos meses de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute, y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días. Transcurrido dicho plazo, sin resolución denegatoria se entenderá como estimada.

Artículo 40.- Remuneraciones.

Los trabajadores y trabajadoras solo serán remunerados por las entidades respectivas según los conceptos y en las cuantías que se determinen en el presente convenio. En cualquier caso, todos los años se aplicará a todos los conceptos salariales, salvo los porcentuales, como mínimo la subida contemplada en las leyes de presupuestos y decretos que lo regulen.

Artículo 41.- Preferencia pago.

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la respectiva entidad, las cuales regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles. Esta preferencia será modificada en el momento que el PMCD de Noja tenga que realizar pago de intereses y el capital de la deuda pública, en ese momento "el pago de los intereses y el capital de la deuda pública del PMCD de Noja gozará de prioridad absoluta frente a cualquier otro gasto."

Artículo 42.- Conocimiento público.

1.- Las cuantías que perciba cada trabajador o trabajadora en este convenio, serán de público conocimiento para todo el personal al servicio de la misma, así como para los representantes sindicales.

2.- Su cuantía exacta para cada uno de los conceptos retributivos será la que figure en la plantilla de personal anexa al correspondiente presupuesto general de la entidad.

Artículo 43.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

A) Las retribuciones:

Las retribuciones que pueden percibir los trabajadores y trabajadoras son básicas y complementarias, conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1.- Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo
- b) Los trienios
- c) Las pagas extraordinarias

11/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.- Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino
- b) El complemento específico
- c) Complemento de Calidad
- d) Complemento de instalaciones
- e) El complemento de productividad
- f) Las gratificaciones por servicios extraordinarios
- g) Complemento en festivo

Artículo 44.- Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas de los trabajadores y trabajadoras consistirán el sueldo, los trienios o antigüedad y las pagas extraordinarias.

Artículo 45.- Sueldo.

1.- El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual para todos los trabajadores y trabajadoras de ese grupo, a no ser que exista sub-grupo.

2.- A estos efectos, los sueldos que corresponden con la titulación exigida para su ingreso, se fijarán conforme a los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- C1: título de bachiller o técnico.

- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

3.- Las cuantías vendrán determinadas por las tablas salariales de la ley General de Presupuestos del Estado de los grupos/subgrupos.

Artículo 46.- Antigüedad

1.- La antigüedad del trabajador o trabajadora se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte y por tanto se expresará en trienios.

2.- Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, tanto en calidad de trabajador o trabajadora fijo, indefinido, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación. También computará a efectos de antigüedad y de trienios los servicios prestados en otras administraciones u organismos encuadrados en el sector público, sea cual sea el tipo de contrato o nombramiento, excepto cargos de confianza.

3.- Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo del cuerpo o escala al que el empleado público pertenezca en el momento de su reconocimiento, con arreglo a las tablas salariales fijadas en este convenio. Las cuantías vendrán determinadas por las tablas salariales de la ley General de Presupuestos del Estado de los grupos/subgrupos.

Artículo 47.- Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias.

12/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 48.- Complemento de Destino

- 1.- Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña, cuya cuantía se fijará anualmente en los presupuestos del Patronato.
- 2.- Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
- 3.- Se determinarán los niveles mínimos y máximos que correspondan a cada grupo de titulación. Así:

Grupo A1.....	23 a 30
Grupo A2.....	19 a 26
Grupo B.....	18 a 24
Grupo C1.....	16 a 22
Grupo C2.....	14 a 18
Grupo AP.....	11 a 14

Artículo 49.- Complemento específico

Será único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado y retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o festividad.

Su cuantía se determinará anualmente por el órgano competente de la entidad, teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo antes citadas y siempre que estas se den, siendo por tanto modificables en el momento en que varíen todas o algunas de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su asignación.

Se abonará dicho complemento específico en forma de cantidades iguales todos los meses.

Los criterios de asignación de complemento específico serán los que se determinen en la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 50.- Complemento de calidad

Su cuantía se determinará globalmente dentro de cada programa de gastos, correspondiendo al órgano competente la concreción individual o colectiva de las cuantías y de los trabajadores y trabajadoras que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios que se establezcan con la representación de personal.

El impacto de errores en el trabajo y el absentismo, serán dos de los elementos a tener en cuenta a la hora de su evaluación, siendo la base de la misma la consecución, mantenimiento y mejora de las certificaciones de calidad que el Patronato acuerde implantar. Se fija su cuantía en el 10% del Salario Bruto anual realizando su devengo en el mes de Diciembre de cada año.

Su reparto se realizará en función del absentismo a lo largo del año, por tanto descontando las horas de ausencia del puesto de trabajo. Se consideran efectivamente trabajados las vacaciones y días adicionales a las mismas, los moscosos, la baja por accidente laboral, las horas sindicales y la formación laboral realizada con la autorización de la empresa.

Artículo 51.- Complemento por nuevas instalaciones

Este complemento retribuirá a aquellas personas trabajadoras que realicen sus funciones además de en las instalaciones del centro de ocio Playa Dorada, en otras como consecuencia de la ampliación de los servicios del Patronato. También retribuirá a quienes realicen funciones únicamente en el centro de ocio Playa Dorada, se vean afectadas sustancialmente en cuanto a carga de trabajo por la ampliación de dichas instalaciones.

Provisionalmente se recogerá en el reglamento de productividad añadiendo un nuevo criterio a los ya existentes durante el periodo que sea efectivo. Si se consolidase la instalación en el PMCD entonces pasaría a valorarse en un complemento o en la valoración del puesto.

13/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 52.- Complemento de productividad

Es el destinado a retribuir la especial dedicación, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa en el trabajo.

Las sustituciones, la realización de trabajos de superior categoría, el desarrollo de trabajos diferentes de los catalogados en la RPT o la respuesta y dedicación en los periodos puntuales de mayor carga de trabajo, son los elementos a tener en cuenta a la hora de aplicar dicho complemento.

Su cuantía y criterios concretos se determinarán en un reglamento acordado con la representación y se actualizarán con las subidas anuales.

Se añadirá un criterio específico que retribuya la ampliación de instalaciones adscritas al Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja, al margen del centro de ocio Playa Dorada.

El límite de las productividades es el 30% del total de retribuciones complementarias. Para el cálculo de este límite se tomará en consideración el montante resultante de la suma del complemento de calidad y del complemento de productividad.

Artículo 53.- Gratificación por servicios extraordinarios

Serán horas extraordinarias aquellas que excedan de las horas ordinarias y se pagarán de la siguiente manera:

GRUPO	LABORAL DIURNO	LABORAL NOCTURNO	FESTIVO DIURNO	FESTIVO NOCTURNO
A1	34'78 €	33'48 €	34'02 €	36'18 €
A2	27'11 €	27'86 €	28'51 €	30'56 €
C1	21'60 €	22'25 €	22'90 €	25'06 €
C2	15'98 €	16'63 €	17'39 €	19'44 €
AP	10'37 €	11'12 €	11'88 €	13'93 €

Artículo 54.- Complemento en festivo

Aquellas horas que sin ser extraordinarias se realicen en día festivo (no domingo) se abonarán a razón de:

GRUPO	FESTIVO DIURNO	FESTIVO NOCTURNO
A1	34'02 €	36'18 €
A2	28'51 €	30'56 €
C1	22'90 €	25'06 €
C2	17'39 €	19'44 €
AP	11'88 €	13'93 €

Artículo 55.- Grado personal

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor de los trabajadores y trabajadoras, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 56.- Adscripción a otro puesto de trabajo

- 1.- En los casos de adscripción de un trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.
- 2.- Cuando esta adscripción se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia.
- 3.- Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Artículo 57.- Indemnización por razón del servicio

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones reglamentarias recogidas en la legislación vigente. El kilometraje se pagará a 0'25 €/kkm. tomando como referencia todos los desplazamientos que se realicen desde el centro de ocio Playa Dorada con ocasión del trabajo, siempre que no pueda utilizarse el vehículo que el PMCD tiene que poner a disposición de tal fin.

Artículo 58.- Jubilación

El PMCD de Noja está obligado a tramitar todas las jubilaciones parciales que se soliciten siempre que se cumplan los requisitos y en los términos que marque la seguridad social.

Artículo 59. - Ayudas familiares.

Las siguientes cantidades:

- a) Ayuda por defunción: Dirigida a la persona cónyuge que conviva con el trabajador o trabajadora, al cual se le abonará de forma extraordinaria, y por una sola vez la cantidad de 1.000 Euros.
- b) Ayuda para guardería: Se abonará el 30 % del coste de la misma debidamente justificado.
- c) Ayuda para estudios de los hijos: Se abonará la cantidad de 70 Euros por hijo en etapa Preescolar y ESO. 150 Euros por hijo en etapa Universitaria. Siempre que se justifiquen estos estudios.
- d) Ayuda para prótesis, gafas, lentillas y aparatos dentales: Se abonará el 55 % del coste de los mismos, presentando la factura y siempre con un máximo de 300 Euros para prótesis, lentillas y aparatos dentales, y un máximo de 150 Euros para gafas. Todo ello debidamente justificado. En este caso la ayuda se abonará por gasto de trabajador/trabajadora.

Estas ayudas son incompatibles con otras ayudas de la misma naturaleza que se pudieran cobrar en el ámbito del Ayuntamiento de Noja.

Para poder acceder a estas ayudas se deberá tener una antigüedad mínima de un año.

Artículo 60.- Complemento incapacidad temporal.

Para los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales se establece un complemento del 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior, desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de incapacidad temporal incluyendo los periodos de prórroga.

Para los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes se reconoce el derecho a percibir un complemento del 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior en los siguientes supuestos de hecho:

1. Cuando la situación de IT derive de una hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización. Dentro de las intervenciones quirúrgicas están incluidas las que conlleven internamiento u hospitalización y las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio (cirugía mayor y menor ambulatoria).
2. Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos oncológicos.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

3. Procesos de gestación y de lactancia. Tendrán la consideración de circunstancia excepcional los procesos que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

Para el resto de incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes se establece un complemento del 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior hasta el tercer día, el complemento será del 75% entre el cuarto y vigésimo día y del 100% a partir del vigesimoprimer día y mientras dure la situación de incapacidad temporal incluyendo las prórrogas.

Cuando se citan retribuciones correspondientes al "mes anterior" a causar la baja para la determinación del complemento retributivo, se considera que deben entenderse como tales los conceptos retributivos de una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos. El periodo de IT computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de devengo de paga extraordinarias.

Para acceder al complemento al 100% por contingencias comunes deberá presentarse una declaración jurada a la mayor brevedad posible en el departamento de Gerencia del Patronato en la que el trabajador o trabajadora declara que se encuentra en uno de los supuestos de hecho enumerados.

Artículo 61.- Acceso y utilización de instalaciones.

El Patronato Municipal de Cultura y Deporte, para facilitar el conocimiento de los servicios que se ofrecen por parte de su personal, aplicará un descuento del 50 % en el abono y actividades realizadas por el mismo en el Centro de Ocio Playa Dorada. Comportando este descuento la percepción de una retribución en especie, debe generar retenciones en la nómina.

Artículo 62.- Seguro de accidente.

El Patronato se compromete a abonar a sus trabajadores, trabajadoras o beneficiarios, o concertar una póliza de seguros que haga frente a los riesgos durante la prestación del servicio, así como en el itinerario desde el domicilio hasta el centro de trabajo o viceversa, que cubra con las siguientes cuantías:

- Fallecimiento.....60.000'00 €
- Gran invalidez.....45.000'00 €
- Incapacidad permanente, total o absoluta.....30.000'00 €

De las pólizas y de sus renovaciones, se facilitará copia a la representación sindical.

Artículo 63.- Selección de personal.

El ingreso en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

Artículo 64.- Tribunales.

En los tribunales de selección se estará a lo dispuesto en el EBEP.

Artículo 65.- Bases generales.

Podrán establecerse bases generales de ingreso en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, de común acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y sin perjuicio de las peculiaridades propias del puesto a desempeñar, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la ley.

Artículo 66.- Puestos vacantes.

El Patronato Municipal de Cultura y Deporte no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y una vez oída la representación de los trabajadores), sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada.

16/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 67.- Provisión.

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por algunos de estos sistemas:

Concurso, concurso-oposición y concurso de méritos, estudiándose en cada caso el proceso que mejor se adapte a las condiciones de las plazas a convocar.

Libre designación: Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo así determinados en las relaciones de puestos de la entidad de conformidad con lo establecido en la Ley de Función Pública.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional.

Los trabajadores y trabajadoras que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso o concurso oposición, podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración del contenido del puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia y eficiencia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto a informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

Artículo 68.- Publicación.

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria.

Artículo 69.- Convocatorias concurso.

1.- Las convocatorias contendrán necesariamente:

Denominación, localización, nivel, y complemento específico del puesto

- a. Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo
- b. Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

Artículo 70.- Promoción interna.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder, mediante promoción interna, a cuerpos y escalas del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o del mismo grupo.

Artículo 71.- Servicio promoción interna.

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el trabajador o trabajadora deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el cuerpo o escala de procedencia, haber completado dos años de servicio en el mismo y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al cuerpo o escala al que aspire a ingresar.

Artículo 72.- Acceso.

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de concurso-oposición en los cuerpos y escalas en que la ley no lo impida y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en el cuerpo o escala de que se trate.

No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el cuerpo o escala de procedencia.

Artículo 73.- Preferencia.

Los trabajadores y trabajadoras que accedan por el sistema de promoción interna a otro cuerpo o escala, serán adscritos provisionalmente a puestos de trabajo vacantes propios de aquel, hasta tanto obtengan destino definitivo mediante concurso o libre designación.

En todo caso, en el primer concurso que puedan participar, gozarán de preferencia sobre los aspirantes que provengan del turno libre, para proveer las vacantes que se oferten en aquel.

17/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 74.- Prevención.

A los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva.

Artículo 75.- Competencias.

Competencias y facultades del delegado de prevención, Serán las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 76.- Tiempo y formación.

1.- El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con la empresa sobre seguridad y salud.

2.- La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 77.- Cumplimiento urgente.

Los acuerdos adoptados entre la empresa y el delegado de prevención tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador/trabajadora y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 78.- Objetivos.

El delegado o delegada de prevención ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales.

Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informado respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad y salud que se publiquen.

Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo de actividades.

Artículo 79.- Conceptuación

Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores o trabajadoras, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aun cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados o empleadas.

Artículo 80.- Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecargas con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 81.- Actividades tóxicas

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 82.- Actividades peligrosas

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 83.- Retribuciones.

La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Entidad, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

18/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 84.-Pantallas visualización.

En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre estas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad.

Artículo 85.- Revisiones médicas

El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual y que es obligación de la empresa informar de ello.

Artículo 86.- Derecho sindicación.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados les son propios.

Artículo 87.- Libre sindicación.

1.- A los fines del artículo anterior, los trabajadores y trabajadoras podrán afiliarse libremente a las centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras que se hallen legalmente constituidas.

2.- Dichas centrales sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de esta última.

Artículo 88.- Derechos de los delegados de personal.

Los delegados o delegadas de personal tendrán derecho a un crédito sindical de 15 horas mensuales que podrán acumularse por meses, durante el año natural. No computará dentro de este crédito el tiempo dedicado a reuniones con la empresa.

Cualquier actuación por parte del PMCD de Noja que afecte a las condiciones laborales del personal implicará necesariamente la negociación previa con el delegado o delegada de personal o acuerdo con el trabajador o trabajadora.

El delegado o delegada de personal tendrá derecho de acceso a cualquier información y documento que afecte a los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 89.- Secciones sindicales

Las secciones sindicales, válidamente constituidas, en el PMCD tendrán derecho a nombrar un delegado sindical con un crédito horario de 1 hora mensual que no se podrá acumular a las horas por delegado de personal. Este delegado o delegada sindical tendrá derecho a asistir a las reuniones que afecten a cuestiones de personal con voz, pero sin voto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Nueva negociación.

El presente convenio no podrá ser objeto de nueva negociación en las mesas que se constituyan en las entidades locales, en las cuales únicamente podrán tratarse temas específicos y concretos que no estén contemplados y regulados en el presente convenio.

Segunda.- Personal laboral

Al personal laboral le será de aplicación las disposiciones del presente convenio en todo aquello que no vaya en contra del régimen jurídico aplicable a la naturaleza de su relación, debiéndose estar a lo que se dispone a continuación:

1.- El presente convenio afectará al personal laboral que se halle incluido en la siguiente relación:

- a) Los que ocupen plazas como personal laboral fijo o indefinido en las respectivas plantillas orgánicas.
- b) Los contratados temporales en régimen de derecho laboral.

2.- Los contratados laborales temporales se utilizarán para tareas no permanentes y no para cubrir puestos de trabajo fijos de la plantilla presupuestada.

19/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Se podrán excepcionar de lo previsto en el párrafo anterior los nombramientos de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

La jornada de trabajo y las retribuciones serán idénticas a las del resto de los empleados públicos que realicen funciones similares.

3.- Transcurrido el periodo de seis meses desde la contratación temporal, el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, oída la representación de personal, decidirá sobre la inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

4.- En el supuesto de no inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto en cuestión conforme al punto anterior, no se podrá proceder a una nueva prórroga al finalizar el último periodo acordado.

Quedan exceptuados de lo establecido anteriormente los supuestos de contratación que obedezcan a realización de tareas no permanentes, pero de duración determinable superior.

Tercera.- Régimen disciplinario del personal laboral

El Régimen disciplinario aplicable al personal laboral será el fijado en el Título VII, Artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuarta.- Subrogación del personal.

En el supuesto de disolución del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, los trabajadores y trabajadoras adscritos al mismo, pasarán a formar parte de la plantilla municipal, con todos los derechos y deberes y en aplicación de la legislación vigente en esta materia.

Quinta.- Segunda actividad.

1.- A estos efectos, se considerará como punto de partida el siguiente texto:

Los trabajadores y trabajadoras que según dictamen médico tengan disminuida su capacidad para el pleno desempeño del servicio ordinario, en aquellos puestos de trabajo que requieran unas condiciones físicas especiales (operarios de obras, operarios de aguas, peones, etc..) pasarán a la situación de segunda actividad, siempre que no sea declarada su Incapacidad Permanente Absoluta.

Por regla general el desempeño de la segunda actividad se hará efectivo en puestos de trabajo del grupo de acceso a la plaza de la que sea titular el personal afectado. No obstante, si fuera imposible se intentará arbitrar medidas que faciliten el acceso a otros puestos.

El paso a la situación de segunda actividad no supondrá una disminución de las retribuciones básicas ni del grado personal de los afectados y afectadas.

Sexta.- Vestuario

Operarios:

Se podrá elegir entre buzo o traje, antes de hacer el listado correspondiente a las prendas de trabajo.

Todas las prendas de vestir llevarán el logotipo del Patronato en lugar visible y discreto.

Este material se renovará siempre que sea necesario por deterioro o uso.

- Dos buzos o trajes de trabajo
 - Dos camisas de algodón
 - Una sudadera
 - Un traje de aguas
- Un par de botas de seguridad

Biblioteca, Recepción, Cine y Coordinación:

- 1 Chapa identificativa

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO I

CRITERIOS DE PRIORIDAD, EN LA CONCESIÓN DE VACACIONES

Se abre un plazo de solicitudes, durante todo el mes de enero, siempre que se tenga el calendario y horarios con antelación suficiente (15 días mínimo)

Pasada esta fecha, por orden de registro.

Cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes, y estas no llegan a ningún acuerdo, la concesión de las vacaciones se ajustará al siguiente orden de prioridades:

1º. Personal que no haya disfrutado vacaciones, en esas fechas del año anterior.

2º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

3º. Personal con más tiempo sin disfrutar vacaciones.

4º. Personal con más días de crédito anual.

* Las vacaciones tendrán prioridad sobre los moscosos, siempre que estas hayan sido solicitadas y concedidas durante el mes de enero.

CRITERIOS DE PRIORIDAD, EN LA CONCESION DE ASUNTOS PROPIOS

Se abre el plazo de solicitudes, a partir del 31 de enero y por orden de registro se conceden. Cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes para disfrutar de este permiso, y estas no llegan a ningún acuerdo, se tendrá en cuenta para su concesión el siguiente orden de prioridades:

1º. Personal con más tiempo sin disfrutar permiso por asuntos particulares.

2º. Personal con más días de permiso por asuntos particulares pendiente de disfrutar.

3º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar permiso en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

PLAZOS EN LA CONCESION O DENEGACION DE MOSCOSOS

1. Plazo anterior de solicitud al día a disfrutar 5 días hábiles (de lunes a viernes) o más.

Entrega de escrito y firmado por gerencia. La empresa estará obligada a contestar en 48 horas, cuando se presente con 5 días hábiles de antelación.

2. Moscoso solicitado con una antelación de entre 6 y 10 días, la empresa tiene 3 días para contestar.

3. Moscoso solicitado con una antelación de entre 11 y 30 días, la empresa tiene 5 días para contestar.

4. A partir de 30 días, la empresa tiene 10 días para contestar.

21/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANULACIÓN DE VACACIONES, MOSCOSOS O EXCEDENCIAS

Las vacaciones se podrán anular con una antelación mínima de dos meses a la fecha concedida, salvo causas de fuerza mayor.

Los moscosos y días de compensación no podrán ser anulados una vez concedidos, salvo causas de fuerza mayor.

Las excedencias se podrán suspender conforme a lo legalmente establecido.

Noja a 9 de mayo de 2022

Fdo.: D. Miguel Ángel Ruiz Lavín

Fdo.: D. Eduardo Torre Torre

Fdo.: Dña. Ángela Sobrino Teja

Fdo.: D. Francisco Carrera Fernández

Fdo.: D. Gabriel Pérez Martínez

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2023-8759 *Resolución de la secretaria general, por la que se tramita consulta pública respecto al proyecto de Decreto que aprueba el Plan de Emergencia Exterior de la industria Alkion Terminals, Santander S.A.*

Vista la propuesta del director general de Seguridad y Protección Ciudadana de fecha 2 de octubre de 2023, se resuelve lo siguiente:

La Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa del Gobierno de Cantabria tiene previsto regular el Decreto que regula el Plan de emergencia exterior frente a riesgos graves en los que intervienen sustancias peligrosas de la industria Alkion Terminals, Santander S. A.

La Ley de Cantabria 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, en su artículo 35 establece que corresponde a la consejería competente en materia de protección civil, la elaboración de los planes especiales para hacer frente a riesgos cuya naturaleza requiere una metodología técnico-científica específica y adecuada a cada uno de ellos. En su elaboración se tendrán en cuenta las determinaciones y directrices previstas en la Norma Básica de Protección Civil.

Así mismo, esta Dirección General ejerce sus competencias sobre las materias que le encomienda la normativa vigente en materia de protección civil y emergencias, entre las cuáles se haya la elaboración de los Planes de Emergencia Exterior de las instalaciones contenidas en el Anexo I del R.D. 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

El art. 13 del R.D. 840/2015 establece la obligatoriedad de modificar los planes de emergencia exterior teniendo en cuenta tanto los cambios que se hayan producido en los establecimientos correspondientes como en la organización de los servicios de emergencia llamados a intervenir, así como los nuevos conocimientos técnicos y los conocimientos sobre las medidas que deban tomarse en caso de accidente grave.

En este caso la instalación que han modificado tanto los productos, como la organización de los servicios, así como los riesgos producidos es: Alkion Terminals, por lo que estos cambios requieren la modificación de los actuales Planes de emergencia exterior de esta empresa.

Según el R.D. 1196/2003, de 19 de septiembre, por el que se aprueba la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas, tiene por objeto el estudio y delimitación de las zonas de alerta e intervención para cada escenario y estudio de vulnerabilidad e identificación de zonas vulnerables dentro de las zonas de planificación.

Es en el marco de esta Directriz Básica en el que se requiere la necesidad de la redacción del Plan actualizado de Emergencia Exterior de la empresa Alkion Terminals.

CVE-2023-8759

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

El objeto del presente Plan de Emergencia Exterior ante el Riesgo Químico de la empresa citada anteriormente, es hacer frente a todas aquellas situaciones de emergencia química que se pudieran producir en el ámbito territorial de Cantabria capaces de originar un riesgo para las personas, los bienes y el medio ambiente. Su objetivo básico es disponer de la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos químicos que pudieran afectarles en caso de emergencia química.

De conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y del artículo 51 de con carácter previo a la elaboración del proyecto de Decreto, se procederá a sustanciar una Consulta Pública, a través del portal web de la Administración, para recabar la opinión de ciudadanos, organizaciones y asociaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma acerca de:

a) Los problemas que se pretenden solucionar con la norma.

La elaboración de esta norma pretende dotar de una planificación ante riesgos químicos derivados de la actividad de Alkion Terminals, y por ello, en este momento se proyecta su aprobación a través de un Plan de Emergencia Exterior, para hacer frente a todas aquellas situaciones de emergencia química que se pudieran producir capaces de originar un riesgo para las personas, los bienes y el medio ambiente. Su objetivo básico es disponer de la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos químicos que pudieran afectarles en caso de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.

Este plan será el marco orgánico-funcional que establezca las medidas de prevención y de información, así como la organización y los procedimientos de actuación y coordinación de los medios y recursos de la Comunidad Autónoma, de otras Administraciones Públicas asignados al plan y de entidades públicas y privadas con el objeto de prevenir y, en su caso, mitigar las consecuencias de los posibles accidentes en la empresa objeto de redacción de su plan para lo que se tendrá en cuenta las afecciones a la población, el medio ambiente y los bienes que puedan verse afectados.

La planificación, viene configurada en la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria como un elemento esencial a la hora de una adecuada gestión de las emergencias, por lo que resulta indubitada la necesidad y oportunidad de aprobación del Decreto que apruebe el Plan de Emergencia Exterior.

c) Los objetivos de la norma.

Los objetivos generales de la planificación que se pretende son:

- Actualización del Plan de Emergencia Exterior de la empresa Alkion Terminals, modificando aspectos como sus condiciones de explotación, y productos de riesgo.

- Ajustar el Plan de Emergencia Interior de Alkion Terminals a las prescripciones establecidas en la normativa vigente en materia de riesgos en las industrias que intervengan sustancias peligrosas.

- El Plan de Emergencia Exterior comprenderá el estudio y delimitación de las zonas de alerta e intervención para cada escenario y estudio de vulnerabilidad e identificación de zonas vulnerables dentro de las zonas de planificación.

d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Se considera como más óptima, entre las alternativas existentes, la alternativa regulatoria consistente en como la norma más adecuada para desarrollar el contenido de la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, en cuyo

CVE-2023-8759

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

artículo 27 define los planes especiales como el instrumento de respuesta para hacer frente a riesgos concretos cuya naturaleza requiere una metodología técnico-científica específica y adecuada a cada uno de ellos.

Los planes especiales serán aprobados por Decreto del Gobierno de Cantabria, a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de protección civil, previa información a los ayuntamientos afectados, y con informe favorable de la Comisión de Protección Civil de Cantabria, y deberán ajustarse a lo establecido en la correspondiente directriz básica aprobada por el Gobierno de conformidad con lo dispuesto en la Norma Básica de Protección Civil. En el procedimiento para su aprobación se efectuarán los trámites adicionales que, en su caso, contemple la legislación estatal.

Por todo ello, en virtud de cuanto antecede, esta Secretaría General emite la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Acordar la realización del trámite de Consulta Pública con respecto a la futura redacción del Decreto que apruebe el Plan de Emergencia Exterior de la industria Alkion Terminals, Santander S. A.

Segundo. Disponer la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Portal Web del Gobierno de Cantabria, a efectos de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma, acerca de los siguientes extremos:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con el futuro Decreto.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de dicho Decreto.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Las correspondientes opiniones deberán realizarse por escrito y se dirigirán a la Dirección General de Seguridad y Protección Ciudadana, ubicada en la calle Peña Herbosa, número 29, cuarta planta de Santander, pudiendo ser presentadas en su Registro General, así como en los Registros u oficinas establecidos en el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Dichas opiniones podrán realizarse durante el plazo de veinte días hábiles a contar desde la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Igualmente, podrán presentarse las alegaciones a través del portal de transparencia en que se publicará la resolución de la Secretaria General, en el cuadro destinado al efecto y siguiendo las instrucciones contenidas en el mismo, pudiendo accederse al mencionado portal a través de la siguiente dirección: <http://participacion.cantabria.es/>

Santander, 3 de octubre de 2023.

La secretaria general de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa,
M^a Eugenia Gutiérrez Palacio.

2023/8759

CVE-2023-8759

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2023-8760 *Resolución de la secretaria general por la que se tramita consulta pública respecto al proyecto de Decreto que aprueba el Plan de Emergencia Exterior de la industria Solvay Química, S.L.*

Vista la propuesta del director general de Seguridad y Protección Ciudadana de fecha 2 de octubre de 2023, se resuelve lo siguiente:

La Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa del Gobierno de Cantabria tiene previsto regular el Decreto que regula el Plan de emergencia exterior frente a riesgos graves en los que intervienen sustancias peligrosas de la industria Solvay Química, S. L.

La Ley de Cantabria 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, en su artículo 35 establece que corresponde a la consejería competente en materia de protección civil, la elaboración de los planes especiales para hacer frente a riesgos cuya naturaleza requiere una metodología técnico-científica específica y adecuada a cada uno de ellos. En su elaboración se tendrán en cuenta las determinaciones y directrices previstas en la Norma Básica de Protección Civil.

Así mismo, esta Dirección General ejerce sus competencias sobre las materias que le encomienda la normativa vigente en materia de protección civil y emergencias, entre las cuáles se haya la elaboración de los Planes de Emergencia Exterior de las instalaciones contenidas en el Anexo I del R.D. 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

El art. 13 del R.D. 840/2015 establece la obligatoriedad de modificar los planes de emergencia exterior teniendo en cuenta tanto los cambios que se hayan producido en los establecimientos correspondientes como en la organización de los servicios de emergencia llamados a intervenir, así como los nuevos conocimientos técnicos y los conocimientos sobre las medidas que deban tomarse en caso de accidente grave.

En este caso la instalación que han modificado tanto los productos, como la organización de los servicios, así como los riesgos producidos es: Solvay Química, por lo que estos cambios requieren la modificación de los actuales Planes de emergencia exterior de esta empresa.

Según el R.D. 1196/2003, de 19 de septiembre, por el que se aprueba la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas, tiene por objeto el estudio y delimitación de las zonas de alerta e intervención para cada escenario y estudio de vulnerabilidad e identificación de zonas vulnerables dentro de las zonas de planificación.

Es en el marco de esta Directriz Básica en el que se requiere la necesidad de la redacción del Plan actualizado de Emergencia Exterior de la empresa Solvay Química, S. L.

El objeto del presente Plan de Emergencia Exterior ante el Riesgo Químico de la empresa citada anteriormente, es hacer frente a todas aquellas situaciones de emergencia química que se pudieran producir en el ámbito territorial de Cantabria capaces de originar un riesgo para las personas, los bienes y el medio ambiente. Su objetivo básico es disponer de la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos químicos que pudieran afectarles en caso de emergencia química.

CVE-2023-8760

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

De conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y del artículo 51 de con carácter previo a la elaboración del proyecto de Decreto, se procederá a sustanciar una Consulta Pública, a través del portal web de la Administración, para recabar la opinión de ciudadanos, organizaciones y asociaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma acerca de:

a) Los problemas que se pretenden solucionar con la norma.

La elaboración de esta norma pretende dotar de una planificación ante riesgos químicos derivados de la actividad de Solvay Química, y por ello, en este momento se proyecta su aprobación a través de un Plan de Emergencia Exterior, para hacer frente a todas aquellas situaciones de emergencia química que se pudieran producir capaces de originar un riesgo para las personas, los bienes y el medio ambiente. Su objetivo básico es disponer de la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos químicos que pudieran afectarles en caso de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.

Este plan será el marco orgánico-funcional que establezca las medidas de prevención y de información, así como la organización y los procedimientos de actuación y coordinación de los medios y recursos de la Comunidad Autónoma, de otras Administraciones Públicas asignados al plan y de entidades públicas y privadas con el objeto de prevenir y, en su caso, mitigar las consecuencias de los posibles accidentes en la empresa objeto de redacción de su plan para lo que se tendrá en cuenta las afecciones a la población, el medio ambiente y los bienes que puedan verse afectados.

La planificación, viene configurada en la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria como un elemento esencial a la hora de una adecuada gestión de las emergencias, por lo que resulta indubitada la necesidad y oportunidad de aprobación del Decreto que apruebe el Plan de Emergencia Exterior.

c) Los objetivos de la norma.

Los objetivos generales de la planificación que se pretende son:

- Actualización del Plan de Emergencia Exterior de la empresa Solvay Química, modificando aspectos como sus condiciones de explotación, y productos de riesgo.

- Ajustar el Plan de Emergencia Interior de Solvay Química a las prescripciones establecidas en la normativa vigente en materia de riesgos en las industrias que intervengan sustancias peligrosas.

- El Plan de Emergencia Exterior comprenderá el estudio y delimitación de las zonas de alerta e intervención para cada escenario y estudio de vulnerabilidad e identificación de zonas vulnerables dentro de las zonas de planificación.

d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Se considera como más óptima, entre las alternativas existentes, la alternativa regulatoria consistente en como la norma más adecuada para desarrollar el contenido de la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, en cuyo artículo 27 define los planes especiales como el instrumento de respuesta para hacer frente a riesgos concretos cuya naturaleza requiere una metodología técnico-científica específica y adecuada a cada uno de ellos.

Los planes especiales serán aprobados por Decreto del Gobierno de Cantabria, a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de protección civil, previa información a los ayuntamientos afectados, y con informe favorable de la Comisión de Protección Civil de

CVE-2023-8760

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Cantabria, y deberán ajustarse a lo establecido en la correspondiente directriz básica aprobada por el Gobierno de conformidad con lo dispuesto en la Norma Básica de Protección Civil. En el procedimiento para su aprobación se efectuarán los trámites adicionales que, en su caso, contemple la legislación estatal.

Por todo ello, en virtud de cuanto antecede, esta Secretaría General emite la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Acordar la realización del trámite de Consulta Pública con respecto a la futura redacción del Decreto que apruebe el Plan de Emergencia Exterior de la industria Solvay Química, S. L.

Segundo. Disponer la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Portal Web del Gobierno de Cantabria, a efectos de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma, acerca de los siguientes extremos:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con el futuro Decreto.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de dicho Decreto.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Las correspondientes opiniones deberán realizarse por escrito y se dirigirán a la Dirección General de Seguridad y Protección Ciudadana, ubicada en la calle Peña Herbosa, número 29, cuarta planta de Santander, pudiendo ser presentadas en su Registro General, así como en los Registros u oficinas establecidos en el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Dichas opiniones podrán realizarse durante el plazo de veinte días hábiles a contar desde la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Igualmente, podrán presentarse las alegaciones a través del portal de transparencia en que se publicará la resolución de la Secretaria General, en el cuadro destinado al efecto y siguiendo las instrucciones contenidas en el mismo, pudiendo accederse al mencionado portal a través de la siguiente dirección: <http://participacion.cantabria.es/>

Santander, 3 de octubre de 2023.

La secretaria general de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa,
M^a Eugenia Gutiérrez Palacio.

2023/8760

CVE-2023-8760

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2023-8761 *Resolución de la secretaria general, por la que se tramita consulta pública respecto al proyecto de Decreto que aprueba el Plan Especial de Protección Civil por Riesgo de Fenómenos Meteorológicos Adversos (METEOCANT).*

Vista la propuesta del director general de Seguridad y Protección Ciudadana de fecha 29 de septiembre de 2023, se resuelve lo siguiente:

La Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa del Gobierno de Cantabria tiene previsto regular el Decreto que regula el Plan especial de protección civil por riesgo de fenómenos meteorológicos adversos.

La Ley de Cantabria 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, en su artículo 35 establece que corresponde a la consejería competente en materia de protección civil, la elaboración de los planes especiales para hacer frente a riesgos cuya naturaleza requiere una metodología técnico-científica específica y adecuada a cada uno de ellos. En su elaboración se tendrán en cuenta las determinaciones y directrices previstas en la Norma Básica de Protección Civil.

Así mismo, esta Dirección General ejerce sus competencias sobre las materias que le encomienda la normativa vigente en materia de protección civil y emergencias, entre las cuáles se haya la elaboración de los Planes de Protección Civil.

El objeto del presente Plan Especial de Protección Civil por Riesgo de Fenómenos Meteorológicos Adversos es hacer frente a todas aquellas situaciones de emergencia meteorológica que se pudieran producir en el ámbito territorial de Cantabria capaces de originar un riesgo para las personas, los bienes y el medio ambiente. Su objetivo básico es disponer de la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos meteorológicos que pudieran afectarles en caso de emergencia meteorológica.

De conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y del artículo 51 de con carácter previo a la elaboración del proyecto de Decreto, se procederá a sustanciar una Consulta Pública, a través del portal web de la Administración, para recabar la opinión de ciudadanos, organizaciones y asociaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma acerca de:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la norma

La elaboración de esta norma pretende dotar de una planificación ante riesgos meteorológicos que hasta ahora no se había llevado a cabo, y por ello, en este momento se proyecta su aprobación a través del Plan Especial de Protección Civil ante el Riesgo de Fenómenos Meteorológicos Adversos de la Comunidad Autónoma de Cantabria (METEOCANT), para hacer frente a todas aquellas situaciones de emergencia meteorológicas que se pudieran producir en el ámbito territorial de Cantabria capaces de originar un riesgo para las personas, los bienes y el medio ambiente. Su objetivo básico es disponer de la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos meteorológicos que pudieran afectarles en caso de emergencia meteorológica.

CVE-2023-8761

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

b) La necesidad y oportunidad de su aprobación

Este plan será el marco orgánico-funcional que coordine las acciones y la respuesta de los servicios públicos destinados a la atención y respuesta en Protección Civil ante riesgos meteorológicos adversos, cuando estos adquieren una entidad que requieren la toma de decisiones y actuaciones.

La planificación, viene configurada en la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria como un elemento esencial a la hora de una adecuada gestión de las emergencias, al no contar Cantabria con un Plan Especial ante riesgos por fenómenos meteorológicos adversos, resulta indubitada la necesidad y oportunidad de aprobación del futuro Decreto.

c) Los objetivos de la norma

Los objetivos generales de la planificación ante emergencias por fenómenos meteorológicos adversos son:

- Reducir el riesgo por las consecuencias de los fenómenos meteorológicos adversos en su origen.

- Facilitar la movilización de los recursos humanos y materiales necesarios para la protección de personas y bienes en caso de emergencia por fenómenos meteorológicos adversos, así como la coordinación de las administraciones territoriales implicadas en la misma.

- Establecer las épocas de peligro relacionadas con el riesgo en función de las previsiones generales y de los diferentes parámetros que definen el riesgo.

El nivel de respuesta exterior que contempla esta planificación tiene como fin prevenir y minimizar las consecuencias de este tipo de fenómenos mediante el establecimiento de una actuación coordinada y jerarquizada, un plan que actúe como un instrumento de integración en los planes de ámbito superior y con los planes de autoprotección, favoreciendo la colaboración a todos los niveles y la correcta distribución de funciones.

d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias

Se considera como más óptima, entre las alternativas existentes, la alternativa regulatoria consistente en como la norma más adecuada para desarrollar el contenido de la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, en cuyo artículo 27 define los planes especiales como el instrumento de respuesta para hacer frente a riesgos concretos cuya naturaleza requiere una metodología técnico-científica específica y adecuada a cada uno de ellos. En su elaboración se tendrán en cuenta las determinaciones y directrices previstas en la Norma Básica de Protección Civil.

Los planes especiales serán aprobados por Decreto del Gobierno de Cantabria, a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de protección civil, previa información a los ayuntamientos afectados, y con informe favorable de la Comisión de Protección Civil de Cantabria, y deberán ajustarse a lo establecido en la correspondiente directriz básica aprobada por el Gobierno de conformidad con lo dispuesto en la Norma Básica de Protección Civil. En el procedimiento para su aprobación se efectuarán los trámites adicionales que, en su caso, contemple la legislación estatal.

Por todo ello, en virtud de cuanto antecede, esta Secretaría General emite la siguiente,

RESOLUCIÓN

Primero. Acordar la realización del trámite de CONSULTA PÚBLICA con respecto a la futura redacción del Decreto que apruebe el Plan Especial de Protección Civil por Riesgo de Fenómenos Meteorológicos Adversos (METEOCANT).

CVE-2023-8761

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Segundo. Disponer la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Portal Web del Gobierno de Cantabria, a efectos de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma, acerca de los siguientes extremos:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con el futuro Decreto.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de dicho Decreto.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Las correspondientes opiniones deberán realizarse por escrito y se dirigirán a la Dirección General de Seguridad y Protección Ciudadana, ubicada en la calle Peña Herbosa, número 29, cuarta planta de Santander, pudiendo ser presentadas en su Registro General, así como en los Registros u oficinas establecidos en el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Dichas opiniones podrán realizarse durante el plazo de veinte días hábiles a contar desde la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Igualmente, podrán presentarse las alegaciones a través del portal de transparencia en que se publicará la resolución de la Secretaria General, en el cuadro destinado al efecto y siguiendo las instrucciones contenidas en el mismo, pudiendo accederse al mencionado portal a través de la siguiente dirección: <http://participacion.cantabria.es/>

Santander, 3 de octubre de 2023.

La secretaria general de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa,
M^a Eugenia Gutiérrez Palacio.

2023/8761

CVE-2023-8761

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

CVE-2023-8732 *Resolución por la que se convoca la campaña de angula 2023-2024 en aguas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

El Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, establece en su artículo 24.12 la competencia exclusiva de Cantabria en materia de pesca en aguas interiores.

El Real Decreto 3114/1982, de 24 de julio, contempla la transferencia a la Comunidad Autónoma de Cantabria, de las funciones y servicios de la Administración del Estado, en esta materia, determinando la facultad de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente de determinar en materia de acuicultura y marisqueo, las especies autorizadas y la regulación de los diferentes tipos de extracción.

En octubre de 2017 se publica la Orden MED/39/2017, de 5 de octubre, por la que se establecen las bases generales que regulan la pesca de angula en aguas interiores de competencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en virtud de su artículo 10 se emite la presente Resolución con el objeto de convocar la campaña de pesca de angula 2023-2024.

El pasado 31 de enero se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el Reglamento (UE) 2023/194 del Consejo, de 30 de enero de 2023, por el que se fijan para 2023 las posibilidades de pesca para determinadas poblaciones de peces aplicables en aguas de la Unión, en cuyo artículo 13 se recogen las medidas aplicables a la pesca de anguila, en todas sus fases, en las aguas de la Unión Europea. Tras su publicación y a lo largo de este año se han mantenido diversas reuniones entre la Secretaría General de Pesca y las autoridades pesqueras de las comunidades autónomas para establecer las condiciones de la presente campaña. Entre las medidas acordadas se estableció que el periodo hábil de pesca de angula para la campaña 2023-2024 sería de 30 días hábiles.

Por todo ello y en uso de las atribuciones que me confiere en el artículo 35.f) de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

RESUELVO

Primero.- Convocar la campaña de pesca de la angula 2023-2024 cuyo periodo de pesca queda establecido entre el 1 de diciembre de 2023 y el 28 de febrero de 2024, según lo dispuesto en el artículo 8 de la Orden MED/39/2017, de 5 de octubre.

Segundo.- Dentro del periodo de pesca definido en el apartado anterior, y una vez consensuado con el sector de Cantabria, se establece la siguiente distribución de los días hábiles de pesca de angula:

- 12 días en diciembre.
- 10 días en enero.
- 8 días en febrero.

Tercero.- A lo largo de la campaña se establecerán los días hábiles de pesca para cada mes según la solicitud motivada del sector, que deberá comunicarse al Servicio de Actividades Pesqueras, presentándola de forma presencial o telemática en el Registro de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación (C/ Albert Einstein, 2, PCTCAN, C.P. 39011 Santander), o en cualquier otro registro o lugar de los previstos en el artículo 134.8 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del

CVE-2023-8732

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La comunicación deberá realizarse con al menos una antelación de 72 horas. Estas resoluciones serán expuestas en el tablón electrónico de anuncios de la Consejería.

Cuarto.- La presentación de solicitudes se realizará conforme al Anexo I de la Orden MED/39/2017, de 5 de octubre, en el plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de octubre de 2023.

El consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación,
Pablo Palencia Garrido-Lestache.

2023/8732

CVE-2023-8732

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

CVE-2023-8733 *Resolución por la que se establecen las condiciones de extracción del Plan Experimental de Explotación del Erizo durante la campaña 2023-2024.*

El Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, establece en su artículo 24.12, la competencia exclusiva de Cantabria, en materia de pesca en aguas interiores, marisqueo y acuicultura.

El Real Decreto 3114/82, de 24 de julio, contempla la transferencia a la Comunidad Autónoma de Cantabria, de las funciones y servicios de la Administración del Estado en esta materia y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1/2021, de 4 de marzo, de Pesca Marítima, Marisqueo y Acuicultura de Cantabria y en el Decreto 178/2003, de 9 de octubre, por el que se establece la regulación marisquera en la Comunidad Autónoma de Cantabria, se establecen las normas en materia de marisqueo.

Con el fin de regular la extracción del erizo de mar (*Paracentrotus lividus*) por parte de los profesionales del marisqueo, se publicó la Orden MED/18/2019, de 15 de octubre, por la que se aprueba el Plan Experimental de Explotación del Erizo en la Comunidad Autónoma de Cantabria y se convoca la campaña 2019-2020. El artículo 5 de la citada Orden establece que las zonas y cupos explotables del litoral de Cantabria y los cupos de extracción diario se determinarán mediante Resolución del Consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación, de forma previa al inicio de cada campaña.

Por todo ello y en uso de las atribuciones que me confiere en el artículo 35.f) de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

RESUELVO

Primero. - Zonas y cupos.

Establecer las siguientes zonas de explotación de erizo con su correspondiente cupo de extracción para la campaña 2023-2024:

a) Zonas explotables en el intermareal para licencias a pie:

- Liñera con un cupo de 870 kilogramos.
- Comillas con un cupo de 560 kilogramos.
- La Maruca con un cupo de 400 kilogramos.

b) Zonas explotables en el submareal para licencias de buceo en apnea:

- Liñera con un cupo de 12.000 kilogramos.
- La Arnía con un cupo de 23.000 kilogramos.

Los límites de las zonas de extracción quedan resumidos en el Anexo I de la presente Resolución, estableciéndose el límite de extracción en profundidad en los 7 metros, no pudiéndose extraer erizos a mayores profundidades en la modalidad de apnea, conforme a la disposición transitoria cuarta del Real Decreto 550/2020, de 2 de junio, por el que se determinan las condiciones de seguridad de las actividades de buceo.

CVE-2023-8733

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Segundo.- Cupos individuales.

Cada mariscador es responsable de gestionar y administrar sus capturas durante la campaña, no pudiendo superar un cupo diario de 20 kg, ni un cupo semanal de 60 kg para los mariscadores a pie y un cupo máximo diario de 50 kg y 250 kg semanales para las autorizaciones de buceo en apnea.

Tercero.- Zonas Vedadas.

El resto de costa que queda fuera de las áreas explotables indicadas en el Anexo I permanecerá vedado durante toda la campaña.

Cuarto.- Revocación.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones establecidas en la presente campaña podrá dar lugar a la revocación de la autorización vigente, previa audiencia del interesado para que presente las alegaciones que considere oportunas, sin perjuicio de los expedientes sancionadores que se puedan derivar.

Santander, 3 de octubre de 2023.

El consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación,
Pablo Palencia Garrido-Lestache.

ANEXO I. LÍMITES DE LAS ZONAS DE EXTRACCIÓN DE ERIZO

LOCALIZACIÓN DE ZONAS EXPLOTABLES DEL INTERMAREAL

ZPM	ÁREA	Inicio Coord. X	Fin Coord. X	Cupo Intermareal (Kg)
CAN 6/01	Liñera	4°23.83'	4°23.47'	870
	Comillas	4°18.88'	4°17.55'	560
	La Maruca	3°50.26'	3°49.96'	400

LOCALIZACIÓN DE ZONAS EXPLOTABLES DEL SUBMAREAL

ZPM	ÁREA	Inicio Coord. X	Fin Coord. X	Cupo Submareal (Kg)
CAN 6/01	Liñera	4°25.15'	4°23.21'	12.000
	La Arnía	3°56.25'	3°53.25'	23.000

2023/8733

CVE-2023-8733

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

AYUNTAMIENTO DE AMPUERO

CVE-2023-8728 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza del Servicio de Talleres de Música.*

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza del Servicio de Talleres de Música.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://ampuero.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Ampuero 3 octubre 2023.
El teniente de alcalde,
Jesús Manuel Díez Andreu.

2023/8728

CVE-2023-8728

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

JUNTA VECINAL DE EL TEJO

CVE-2023-8725 *Información pública del expediente de desafectación y alteración de la calificación jurídica de bien, a fin de que sea declarado terreno patrimonial con la calificación de parcela sobrante de vía pública.*

La Junta Vecinal de El Tejo, en sesión extraordinaria de fecha 22 de septiembre de 2023, acordó desafectar y alterar la calificación jurídica del bien de la Junta que se describe, a fin de que declarado terreno patrimonial con la calificación de parcela sobrante de vía pública

DESCRIPCIÓN:

"Camino en desuso en el barrio de cara con una cabida de 138 metros cuadrados donde en encuentra construido parcialmente un edificio de 13 metros cuadrados destinado a almacén.

Tiene una longitud de 69 metros y una anchura de 2 metros.

Referencia catastral 39091A002090010000PG.

No está inmatriculado en el Registro de la Propiedad.

Naturaleza: Demanial.

Calificación: Uso público.

Valor catastral: 4.892,41 euros.

Valor del suelo: 3.066,88 euros.

Valor de construcción: 1.825,53 euros.

Título: Adquirido por la Junta Vecinal desde tiempo inmemorial".

En consecuencia y de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (Real Decreto 1372/1986 de 13 de junio), se procede a la información pública por espacio de un mes, quedando el expediente incoado al efecto expuesto en la sede de la Junta Vecinal previa cita previa con la presidenta.

De no formularse reclamaciones durante el trámite de información pública se considerará aprobada definitivamente la desafectación y la alteración, recepcionándose como terreno patrimonial con la calificación de parcela sobrante de vía pública.

El Tejo, 4 de octubre de 2023.

La presidenta,
Cecilia Gutiérrez Díaz.

2023/8725

CVE-2023-8725

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CVE-2023-8734 *Anuncio de baja en el ejercicio de la profesión de Procurador de los Tribunales en el partido judicial de Santander.*

Habiendo causado baja en el ejercicio de su profesión de Procurador de los Tribunales, en el Partido Judicial de Santander, DON JAVIER CUEVAS ÍÑIGO, se anuncia la misma, abriéndose un plazo de seis meses a efectos de reclamación.

Y para que así conste, a fin de que sea publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, se expide el presente.

Santander, 3 de octubre de 2023.

La secretaria de Gobierno,
María Socorro García Melón.

2023/8734

CVE-2023-8734