

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE**Dirección General de Medio Ambiente**

Publicación de resultados de procedimientos de Estimación de Impacto Ambiental tramitados conforme al Decreto 50/1991 de 29 de abril, de Evaluación de Impacto Ambiental para Cantabria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 50/91, de 29 de abril, de Evaluación del Impacto Ambiental para Cantabria, los proyectos públicos y privados consistentes en la realización de obras, instalaciones o cualquier otra actividad comprendida en el anexo II, deberán someterse al procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental bajo la modalidad de Informe de Impacto Ambiental.

La Consejería de Medio Ambiente, a propuesta del Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales, en ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 2 y 31 del citado Decreto, formula las siguientes Estimaciones de Impacto Ambiental, y declara:

A los solos efectos medioambientales, se considera que las Estimaciones de Impacto Ambiental son aprobatorias, con condiciones para la atenuación del impacto, de los proyectos que a continuación se relacionan, de acuerdo a las especificaciones contenidas en el Informe de Impacto Ambiental y a las condiciones establecidas por esta Consejería:

- «Gestión de residuos peligrosos y valorización de residuos plásticos», promovido por Columbia Cintas de Impresión, S.L. y a ubicar en Reinosa (anexo: II.6.5; expediente: 2.043).
- «Regulación topográfica de parcela», promovido por Madrafer, S.L., y a ubicar en La Montaña, término municipal de Torrelavega (anexo: II.1.3; expediente: 1981).
- «Modificación Puntual 01/2006 de las NN.SS. de Cartes en los terrenos correspondientes a la antigua mina de AZSA», promovido por el Ayuntamiento de Cartes y a ubicar en Cartes (Ley 5/02; expediente: 32).
- «Modificación Puntual número 35 del Plan General de Ordenación Urbana de Torrelavega, promovido por el Ayuntamiento de Torrelavega y a ubicar en Torrelavega (Ley 5/02; expediente: 34).
- «Subestación 55/12 Kv Reocín y su línea de 55 Kv D/C desde la subestación de Puente San Miguel», promovido por Electra de Viesgo Distribución, S.L., y a ubicar en los términos municipales de Torrelavega y Reocín (anexo: II.2.2/II.2.1; expediente: 2023).
- «Plan Parcial para Polígono Industrial», promovido por Sican, S.L., y a ubicar en Barrio Riancho, término municipal de Ramales de la Victoria (Ley 5/02; expediente: 10).

Santander, 8 de mayo de 2007.—El director general de Medio Ambiente, Alfredo Izaguirre Aranceta.

07/6956

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para construcción de viviendas, en el municipio de Solórzano, expediente número A/39/06032.

Peticionario: «Zegarva, S. L.».

CIF número: B-39311337.

Domicilio: Avenida Ris, 63, 39180 - Noja (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Río Campiázo.

Punto de emplazamiento: Solórzano.

Término municipal y provincia: Solórzano (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Autorización para la construcción de veinte viviendas en zona de policía de cauces de la margen derecha del río Campiázo, en Solórzano, término municipal de Solórzano (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indi-

cado plazo en el Ayuntamiento de Solórzano o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 25 de abril de 2007.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

07/6395

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Cantabria, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 22 de marzo de 2007, de una parte por la empresa «Editorial Cantabria, S. A.», en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 30 de abril de 2007.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

**CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2006, 2007, 2008 Y 2009****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Editorial Cantabria, S. A.», dentro de la Comunidad de Cantabria, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su vigencia. Las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las Relaciones Laborales entre «Editorial Cantabria, S. A.» y su personal a excepción de: Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.

Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

Los corresponsales y colaboradores.

Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa. Los agentes comerciales o publicitarios que trabajan para «Editorial Cantabria, S. A.» con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.

El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios o contrato de prestación de servicios con «Editorial Cantabria, S. A.»

Asesores.

En general, los que estén excluidos por ley de rango superior.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CUATRO AÑOS a partir del 1 de enero de 2006, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4.- Denuncia.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado AUTOMÁTICAMENTE el día 31 de diciembre de 2009 comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del próximo Convenio Colectivo una vez cumplimentados los trámites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Revisión.

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que sean parte en el Convenio Colectivo pueda pedir la representación del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las concedidas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Establecido el principio de unidad y de indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 7.- Compensación, absorción y garantía personal.

Las mejoras resultantes de este Convenio, en cuanto que más favorable en su conjunto para el personal, sustituyen a las condiciones vigentes a la fecha de su aprobación y son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio superior o pactado de cualquier clase.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superasen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8.- Normas Supletorias.

En aquellos puntos no previstos específicamente por las normas de este Convenio Colectivo, regirá con carácter supletorio la normativa legal y vigente aplicable.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 9.- Organización de trabajo.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas de orientación de este Convenio y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que informará al Comité, todo ello dentro de las normas legales que sean de aplicación y responderá de su uso ante el Estado. Dentro de la sección de Redacción, esta facultad de organización será privativa del editor y del director.

Las especificaciones, normas de procedimiento y las tareas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad y Salud.

Todo trabajador de «Editorial Cantabria, S. A.», está obligado dentro de su jornada laboral a ejercer cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general conocimiento propio de su competencia profesional, debiendo en caso de urgencia, realizar otras labores que correspondan a El Diario Montañés.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 10.- Jornada, horarios y descanso semanal.

La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 36 horas semanales, independientemente de los días de descanso semanal.

El descanso será de 8 días de cada 28 de trabajo, que se disfrutarán dentro del mes correspondiente, según las posibilidades de cada sección a tenor de un calendario elaborado al efecto, que contemplará un descanso rotativo y procurará hacerse de la forma más ventajosa para el trabajador. Tres de esos días se disfrutarán, a ser posible, de forma consecutiva.

Dado que el aumento del descanso semanal no supone reducción de jornada, se podrán reestructurar los horarios de determinados días, teniendo en cuenta las necesidades reales de la Empresa, reunidos Comité y Empresa.

Los horarios serán distintos, dependiendo de los diferentes grupos profesionales.

No obstante lo anterior, en la sección de Administración se podrán distribuir las horas laborales anuales de trabajo de forma que, previa recuperación diaria, se pueda librar los sábados, siempre y cuando en dichos días se mantenga un retén de personal para atender los servicios diarios que se establezcan por parte de la Empresa. Asimismo, los trabajadores de Administración podrán tener jornada continua siempre que las necesidades de la empresa queden cubiertas por un retén de empleados por las tardes.

Artículo 11.- Plantilla.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Editorial Cantabria, S. A.», corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto escrupuloso a las normas que regulan la materia.

Las reestructuraciones internas de los distintos departamentos del periódico que, por razones de rentabilidad, organización, producción, etc. fuera necesario realizar, modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional, si ello fuera necesario y posible.

Artículo 12.- Categorías.

La asignación de puestos de trabajo por categorías está estructurada en función de los distintos departamentos del periódico.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las categorías si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Las categorías laborales, en el caso de movilidad del trabajador dentro de El Diario Montañés, existen con independencia del área en el que desempeñen el trabajo que corresponda a su categoría.

A- Redacción.

Quedan incluidos en este área: Redactores jefes, jefes de sección, redactores (A y B y de primer, segundo y tercer Año), maquetadores, documentalistas, fotógrafos y secretaria de redacción.

B- Administración, Comercial y Servicios Generales.

Quedan incluidos en este área: Jefes de sección, jefes de negociado, Oficiales (de primera, segunda, tercera y ayudantes), auxiliares (A, B, C y D), comerciales y agentes (A, B y C)

C- Área Técnica.

Quedan incluidos en este área: Jefes de taller y jefes de sección, así como las siguientes categorías ordenadas por departamentos:

Preimpresión: Oficiales (de primera A y B, de segunda y de tercera), teclistas (A, B, C y D) y correctores.

Rotativa: Oficiales (de primera A y B, de segunda y de tercera)

Cierre: Oficiales (de primera B, de segunda y de tercera)

Mantenimiento: Oficiales (de primera A y B, de segunda y de tercera)

Sistemas: Técnico de sistemas y auxiliar técnico informático.

Las categorías de redactor de primer año, de segundo año y de tercer año regulan la graduación en las retribuciones y el proceso temporal por los cuales los nuevos trabajadores pasan a integrarse como fijos en la Redacción, al término del tercer año. El redactor de tercer año pasará así a redactor B con las retribuciones que ello comporta.

El presente Convenio asume la incorporación de contratados en prácticas, con una duración máxima de 12 meses.

Artículo 13.- Trabajos de superior categoría.

El personal de «Editorial Cantabria, S. A.» podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquella en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y corta duración que no exceda de 90 días al año. Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

Artículo 14.- Promoción Interna.

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en El Diario Montañés, o en alguna de las empresas participadas por «Editorial Cantabria, S. A.», la Dirección publicará en el tablón de anuncios el concurso con las características del puesto de trabajo, requisitos y plazo de presentación.

A igualdad de condiciones, la Dirección dará preferencia al trabajador de la Empresa antes que efectuar una contratación exterior. Todo ello es aplicable en toda la Empresa, salvo en los puestos de Dirección o de confianza.

Artículo 15.- Trabajos extras

Todos los años, con la suficiente antelación, se publicarán las listas de las personas interesadas en participar en los trabajos extra que se generen, así como se publicará el listado definitivo, ajustado a las necesidades de producción, el detalle del pago y su incremento, si lo hubiere, con respecto a anteriores encargos.

En el caso de que haya más personas interesadas en trabajar los extras que las necesarias, las listas se guar-

darían para que, al año siguiente, tuvieran preferencia en el trabajo aquéllos que no pudieron entrar en el cupo precedente, de tal modo que el acceso será rotatorio si fuera necesario.

Se considerarán extras, en el caso de la Redacción, el Anuario de Cantabria, las guardias de Navidad y Año Nuevo y el especial de Lotería.

La empresa podrá incluir, en los listados, a quien considere necesario para la realización de dichos extras.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16.- Retribuciones.

Las remuneraciones establecidas por «Editorial Cantabria, S. A.» para cada categoría vienen recogidas en las Tablas Salariales anexas al presente Convenio.

Los diversos conceptos retributivos van especificados y definidos en el presente capítulo, a partir de los artículo 17 y siguientes.

Artículo 17.- Revisión.

Durante los tres años de vigencia de este Convenio el incremento salarial será el siguiente:

Año 2006: Incremento del 4,5%.

Año 2007: Incremento del 3,7%.

Año 2008: IPC del año 2007 más un diferencial de 1 punto.

Año 2009: IPC del año 2008 más un diferencial de 1 punto.

Aplicándose dicho incremento sobre Salario Base y Plus Convenio.

El Plus por Domingo trabajado se incrementará en el IPC del año anterior, redondeado hacia arriba hasta el medio punto.

Artículo 18.- Principios generales de la retribución.

Los impuestos, cargas sociales o cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieran en el futuro gravar las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponde con arreglo a la Ley.

Consecuentemente, los importes de las percepciones que se deriven de este Convenio, son en todos los casos cantidades brutas.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán en todo caso, los legalmente establecidos.

Artículo 19.- Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos en «Editorial Cantabria, S. A.», serán los siguientes:

Salario:

Salario Base

Plus Convenio

Complementos:

1º- Personales:

Antigüedad

Plus Personal:

De nocturnidad

Dominical

2º- Por puesto de trabajo:

Plus de Nocturnidad

3º- Por calidad o cantidad:

Horas Extraordinarias

4º- De vencimiento periódico superior al mes:

Paga Extraordinaria de Julio

Paga Extraordinaria de Septiembre

Paga Extraordinaria de Navidad

Nómina de Beneficios

5º- Plus por Domingo Trabajado

Artículo 20.- Salario.

Salario Base. En las 15 pagas correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el Salario Base será el especificado para cada categoría profesional en las Tablas Salariales anexas.

Plus Convenio. En las 15 pagas correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el plus convenio será el especificado para cada categoría profesional en las Tablas Salariales anexas.

Este plus especial no es computable a efectos de horas extras, antigüedad, nocturnidad o cualquier otra clase de retribución, pero sí para la Seguridad Social. Este plus será abonado también en las pagas extraordinarias de julio, septiembre y diciembre.

Artículo 21.- Antigüedad.

Se tendrá derecho a tres trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, que se calcularán sobre el Salario Base establecido para cada categoría profesional.

Artículo 22.- Plus personal.

Es todo aquel derivado de las condiciones personales del trabajador.

Este plus se pagará en 12 mensualidades y se extinguirá con la persona que lo disfrute. Estos complementos no se integrarán en la Masa Salarial ni experimentarán incremento alguno en futuros Convenios.

A) De nocturnidad.

Aquellos trabajadores que por necesidades de la producción, cambian sus horarios de trabajo, pasando a realizar sus labores de turnos nocturnos a turnos diurnos o de nocturnidad parcial, percibirán un complemento equivalente a la cantidad percibida en concepto de Plus de Nocturnidad en el momento del cambio.

Los trabajadores que siguieran desempeñando sus labores en turnos nocturnos tendrán derecho a este plus en el momento en que, por necesidades del servicio, se vean obligados a desempeñar turnos diurnos. No será así en el caso de los que voluntariamente solicitasen el cambio. Siempre que los trabajadores afectados por este complemento pasen a turnos nocturnos, la mencionada cantidad queda absorbida por el plus nocturno.

B) Plus personal dominical.

Es aquel plus personal que aparece como consecuencia de la variación del número de domingos trabajados, que resultaron de la elaboración de las nuevas Tablas Salariales y del nuevo calendario de trabajo en domingos, para compensar a aquellos trabajadores que vieron disminuido el número de domingos a trabajar y por tanto sus ingresos por este concepto.

Este plus, para aquellos trabajadores que tienen derecho a él, relacionados en el anexo de este Convenio, puede reajustarse en más o menos, si varía el número de domingos trabajados como consecuencia de un cambio de sección en la que el trabajador desempeña sus funciones, si a esta Sección le corresponde, en el calendario de trabajo en domingos, trabajar más o menos domingos.

Artículo 23.- Plus de nocturnidad.

Complementos de puesto de trabajo por nocturnidad. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores se establece un plus del 25% del Salario Base, que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

En aquellos casos en los que solamente se realice parte de la jornada durante el período citado, si se trabaja más de una hora y menos de tres, el 25% se aplicará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas; si se realizan más de tres horas en período nocturno, se aplicará el 25% al Salario Base de toda la jornada y si se trabaja menos de una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

En ningún caso se tendrá en consideración a efectos del cálculo de plus de nocturnidad las cantidades percibidas en concepto de Plus por domingo trabajado.

Artículo 24.- Pagas extraordinarias.

Hay establecidas 4 pagas que corresponden a los siguientes conceptos:

- Pagas de julio, septiembre y Navidad.

Se acuerda que en todos los casos las retribuciones de dichas pagas serán equivalentes a una mensualidad compuesta por el salario base, antigüedad y plus convenio.

La paga extraordinaria de julio será abonada a cada trabajador el 20 de julio. La de septiembre el 20 del mismo mes y la de Navidad el 15 de diciembre.

Paga de beneficios.

Se abonará por este concepto a cada trabajador el 8% calculado sobre el Salario percibido en jornada ordinaria durante el año anterior, es decir 12 mensualidades más las gratificaciones de julio, septiembre y Navidad.

Esta paga se hará efectiva con la nómina de marzo.

Artículo 25.- Plus por domingo trabajado.

Es aquel que, sin estar incluido ningún concepto en la Masa Salarial, percibe cada trabajador que preste sus servicios dentro de la jornada correspondiente a la edición del periódico del lunes.

El citado plus se percibirá, única y exclusivamente, por domingo efectivamente trabajado.

La cuantía de este plus por domingo trabajado será incrementada durante la vigencia del convenio en el mismo porcentaje en que aumente el IPC de los años inmediatamente anteriores, redondeándose dicho importe hacia arriba hasta el punto.

La cantidad anual a percibir por este plus se dividirá en doce mensualidades idénticas, con independencia del número de domingos que corresponda trabajar cada mes.

Artículo 26.- Gastos y kilometraje.

Cuando las necesidades del servicio al personal que se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar habitual de residencia, deba realizar comidas fuera de su domicilio o soporte gastos derivados de la actividad, «Editorial Cantabria, S. A.» abonará la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículo particular del trabajador por motivos de trabajo, se abonará la cantidad establecida en cada momento por Km recorrido.

En el caso de la Redacción, la empresa y el Comité de Empresa elaborarán un listado del personal cuyo trabajo le genere unos gastos periódicos por el uso de vehículo privado en desplazamientos, aparcamiento y transporte público, así como por el uso de teléfono móvil y otros gastos que se pudieran reconocer como inherentes a su trabajo.

El mecanismo para el cálculo del plus es el siguiente: A lo largo de tres meses, el trabajador justificará documentalmente el gasto que le haya generado su trabajo, del cual se extraerá una media que pagará a partir de entonces la empresa. Dicha cantidad, así como los integrantes del listado, serán revisados anualmente.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de jornadas especiales. Se seguirá abonando como hasta ahora, con el incremento pactado en este Convenio.

La prolongación de la jornada será voluntaria, salvo en los supuestos legalmente establecidos.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN SOCIAL

Artículo 28.- Compensación a las prestaciones por Incapacidad temporal.

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por «Editorial Cantabria, S.A.», mientras permanezca en la misma, a partir del primer día de la baja con una cantidad que sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social alcance el 100% de su Salario Convenio.

Artículo 29.- Licencias retribuidas.

Licencias retribuidas Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Quince días naturales por matrimonio.

Siete días por muerte de cónyuge, padres incluso políticos e hijos.

Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos.

Un día por enlace matrimonial, profesión religiosa o primera comunión de hijos, hermanos o nietos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante. En los casos de enfermedad grave o muerte, las jornadas de permiso retribuido se ampliarán en dos días cuando tenga que producirse un desplazamiento del trabajador fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 30.- Licencias no retribuidas.

Todo trabajador tiene derecho a 5 días hábiles anuales no retribuidos, bien sea ininterrumpidos o no, para la solución de asuntos personales o de índole familiar, entendiéndose que el trabajador que lo necesitare, quedará obligado a avisar al jefe de servicio con un plazo mínimo de 3 días, quien además deberá concederlo siempre y cuando quede cubierto el servicio a juicio de la Empresa.

No obstante, se otorgará cierta flexibilidad en casos graves e imprevistos; dicho permisos, no retribuidos, no serán en ninguna forma acumulables al período de vacaciones reglamentarias.

Artículo 31.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y para su disfrute se elaborará, en el mes de enero el calendario.

Una vez aprobado el calendario, serán respetadas las fechas de disfrute de las vacaciones para cada empleado, salvo que el interesado, previa conformidad de la Empresa, modifique las suyas sin perjuicio de otros trabajadores. En todo caso, las necesidades de la Empresa serán siempre respetadas.

Las diferentes secciones del periódico disfrutarán de sus vacaciones por separado, con relación a los treinta días siempre que la organización del trabajo y la interrelación entre algunas Secciones lo permita. Los días de compensación por festivos trabajados se disfrutarán teniendo en cuenta siempre las necesidades de la Empresa.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Siempre que sea posible, las vacaciones se concederán entre los meses de mayo y septiembre, ambos incluidos, y se otorgarán de acuerdo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute.

En caso de que varios trabajadores de una misma sección coincidan en sus preferencias a la hora de solicitar sus vacaciones, Empresa y Comité de Empresa harán lo posible para encontrar una solución dialogada y de consenso, de tal modo que, si fuese necesario, se propiciará

un acuerdo por el que los trabajadores afectados puedan acceder a su mes de preferencia de manera rotatoria con el suceder de los años.

No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales. Se establece una compensación para quienes hayan de disfrutarlas en determinados meses del año, con arreglo al siguiente baremo:

Meses de febrero y noviembre: 25% de una mensualidad.

Meses de enero y marzo: 20% de una mensualidad.

Meses de diciembre, abril y octubre: 15% de una mensualidad.

La mensualidad sobre la que se aplican estos porcentajes es la resultante de sumar el Salario Base, el Plus Convenio y la Antigüedad.

En el caso de que solamente se tome la mitad de las vacaciones con un mínimo de quince días seguidos, será de aplicación la mitad de los porcentajes señalados para los correspondientes meses del año.

En los períodos inferiores a los quince días, no se abonará cantidad alguna en concepto de compensación, ni tampoco cuando se disfruten en los restantes meses del año.

Artículo 32.- Compensación por festivos.

Las vacaciones por días festivos trabajados serán de 20 días, estando incluidos en los mismos domingos o festivos, siendo este, por tanto, el número total definitivo.

El cómputo total de estos días de vacaciones adicionales deberá ser disfrutado en período aparte de las vacaciones reglamentarias.

Artículo 33.- Nupcialidad y natalidad.

Cuando el trabajador de plantilla en la Empresa, con más de un año de antigüedad en la misma y con contrato fijo indefinido, contraiga matrimonio, se le concederá una gratificación de 300 euros, que será igual para todas las categorías como Premio de Nupcialidad.

Al trabajador perteneciente a la plantilla de la Empresa, con más de un año de antigüedad y con contrato fijo indefinido en la misma, en el caso de nacimiento de un hijo de su matrimonio o adopción, se le concederá igualmente en concepto de Natalidad, una gratificación de 120 euros.

Artículo 34.- Ayudas para libros y gafas.

La Empresa abonará el 50% del importe de los libros escolares para los hijos de aquellos trabajadores que se encuentren en edad escolar obligatoria.

Asimismo, la Empresa concederá una ayuda del 25% con un tope máximo de 300 euros para sufragar el importe de las matrículas de los hijos de los trabajadores que cursen estudios universitarios o de Formación Profesional.

La Empresa pagará a los trabajadores el 50% de la matrícula y del coste de los libros de los estudios oficiales que curse, hasta un máximo de 300 euros.

Para aquellos trabajadores que necesiten usar gafas para trabajar con pantallas de ordenador, la Empresa se las pagará, hasta una cantidad de 240 euros. Las ayudas para la compra de gafas se harán extensivas a la compra de lentillas.

Artículo 35.- Guardería.

La empresa, en aras a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, facilitará el acceso de guardería a los hijos con edad igual o inferior a los tres años, ofreciéndoles para ello una terna de centros en condiciones de pago ventajosas.

En el caso de dificultad relacionada con el lugar de residencia, o por otro motivo aceptado por la empresa, se ofrecerá al trabajador o trabajadora la posibilidad de percibir una cantidad mensual no superior a la mitad del coste de una guardería hasta una cantidad máxima de 50 euros por mes.

Artículo 36.- Excedencia.

Podrán solicitar una excedencia sin sueldo de un año de duración –por razones de formación, o causa de fuerza mayor o cualquier otra circunstancia aceptada por la empresa– los trabajadores que tengan al menos tres años de antigüedad en El Diario Montañés. En dicho caso, la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo será inmediata en el momento justo en que concluya el período de excedencia, siendo necesario tan sólo que el empleado lo comunique con un plazo no inferior a un mes a su fecha de reincorporación.

Asimismo, sólo podrá haber una excedencia, de un período de un año, por sección cuando ésta tenga cuatro o menos integrantes. Si la sección tiene más de cuatro miembros podrá haber hasta dos peticiones de excedencia de un año de duración. El número de personas en situación simultánea de excedencia no podrá superar el de cuatro por área. Tendrán que pasar al menos cinco años para que el trabajador que haya disfrutado de una excedencia pueda volver a solicitar otra.

En los casos de una excedencia superior al año, se aplicará la legislación vigente.

Artículo 37.- Uniformes y ropa de trabajo.

«Editorial Cantabria, S. A.» dotará de uniforme o ropa de trabajo a todo el personal que se le exija para la prestación de sus servicios. También estará obligada a proveer la ropa adecuada de trabajo al personal que, por trabajar con materias corrosivas, sufra normalmente deterioro superior al normal en su vestuario.

Estas prendas se usarán durante las horas de servicio y serán renovadas cuando sea necesario y como regla general una vez al año.

Artículo 38. Seguro por fallecimiento.

La Empresa ha contratado con una compañía aseguradora una póliza colectiva de Seguro por Fallecimiento, para garantizar a los derecho habientes del trabajador fallecido las cantidades que a continuación se indican:

9.015 euros por muerte o invalidez, producidas por causas naturales.

18.030 euros por muerte o invalidez, producida por accidente. Este seguro es voluntario para cada trabajador siendo condición imprescindible que el mismo cumplimente debidamente los impresos necesarios, realizándose las Altas y Bajas anualmente, por lo que el trabajador no disfrutará de estos derechos hasta que su Alta sea efectiva en la Cía. Aseguradora.

Artículo 39.- Premio por permanencia y jubilación.

Los trabajadores que cumplan 20, 30 ó 40 años de permanencia en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad igual a la percibida en el mes anterior a su cumplimiento, de su salario real. En dichas mensualidades queda expresamente excluido el plus por domingo trabajado.

No se computarán los períodos que hayan sido objeto de descuento de antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que se jubilen por edad al llegar a los 65 años, percibirán de premio una mensualidad igual a la del premio por permanencia. Si su antigüedad en el momento de la jubilación fuera superior a los 30 años se pagarán dos mensualidades.

Artículo 40.- Premio por resultado.

La empresa abonará una gratificación, equivalente a una paga mensual con las retenciones habituales en ese caso, a todos los trabajadores de El Diario Montañés en el caso de que éste alcance los 43.000 ejemplares de venta diaria como media anual. El incentivo de productividad será único y pagadero al mes siguiente de conocer el resultado certificado por OJD.

Artículo 41.- Parejas de hecho.

Los derechos recogidos en el régimen social del convenio que afecten a matrimonios se harán extensivos a pare-

jas de hecho que acrediten su condición mediante certificación del registro correspondiente. Los beneficios invocados por el miembro de la pareja de hecho serán aplicables una sola vez.

Artículo 42.- Revisión médica.

Durante cada año se realizará al personal que voluntariamente se preste a ello, una revisión médica.

Artículo 43.- Premios, faltas y sanciones.

En lo relativo a estas materias, se estará a lo que disponen las normas legales de general aplicación sobre el particular.

Artículo 44.- Relaciones humanas.

Empresa y trabajadores, expresan su deseo de que en el seno de «Editorial Cantabria, S. A.» impere en todo momento la más completa cordialidad con la debida disciplina y subordinación de cuantos integran la plantilla de la Empresa a las órdenes emanadas de ella.

Asimismo, quienes tienen a su cargo ordenar el cumplimiento de los deberes laborales al personal, procurarán hacer todo lo posible para que nunca pueda romperse el buen trato entre los componentes de la Empresa, y a tal efecto los representantes de los trabajadores pondrán especial cuidado en atender y elevar a la superioridad cualquier incidencia que pueda poner en peligro el espíritu de lo anteriormente expresado.

CAPÍTULO V**DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 45.- Derechos y deberes del Comité de Empresa.

En lo referente a facultades, del Comité de Empresa, derecho y garantías de los Delegados de Personal y Acción Sindical en la Empresa se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en cuanto a lo referido a los artículos 64 y 65 del citado texto legal.

Artículo 46.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se regirá en su funcionamiento en lo dispuesto en las normas legales.

Se compondrá de un presidente y un secretario, tres vocales por la representación social y tres vocales de representación empresarial.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 47.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en la normativa legal.

Se compondrá de tres vocales en representación de cada una de las partes.

Este Comité se reunirá con carácter trimestral y siempre y cuando alguna de las representaciones lo solicite.

ANEXO I

Los trabajadores que a continuación se relacionan:

M ^a Angeles Samperio Martín	Jesús Rodríguez Cuesta
Julio Fernández Gómez	José Enrique Offroy Castro
José Luis Ramos Argüelles	José Antonio Berraondo Urrea
Jesús Fernández Clérigo	Rodrigo Gómez Rodríguez
Luis A. Sánchez Sardón	

cobrarán por el trabajo dominical 342,98 euros por doce mensualidades y 33,06 euros como plus personal dominical, excepto los de la sección de Rotativa que cobrarán 45,08 euros del citado plus. Estas cantidades sustituyen a las que les correspondería a tenor de la aplicación de la Tabla Salarial establecida en el anexo II como plus dominical.

En caso de que algún trabajador trabaje algún domingo más de los estipulados se le abonará a razón de lo que establece la Tabla Salarial para su categoría e igualmente si trabajase algún domingo menos sin estar de baja por I.T. se le descontará idéntica cantidad.

ANEXOII Tabla Salarial 2006

AÑO 2006				
ADMINISTRACION				
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DOMINICAL	SB+PC
JEFE SECCION	1.065,54	685,13		1.750,68
JEFE NEGOCIADO	1.021,53	599,47		1.621,01
OFICIAL 1ª	1.007,80	513,85	91,88	1.521,65
OFICIAL 2ª	987,41	461,40	91,88	1.448,81
OFICIAL 3ª	959,18	342,58	91,88	1.301,76
AYUDANTE ADMON	942,06	256,91	73,49	1.198,97
AUXILIAR A	975,25	428,21	91,88	1.403,46
AUXILIAR B	959,18	342,58	91,88	1.301,76
AUXILIAR C	942,06	256,91	73,49	1.198,97
AUXILIAR D	942,06	171,27	73,49	1.113,33
COMERCIAL	1.021,53	599,47		1.621,01
AGENTE A	1.007,80	428,21		1.436,00
AGENTE B	975,25	256,91		1.232,17
AGENTE C	942,06	171,27		1.113,33
REDACCION				
CATEGORIA PROFESIONAL				
REDACTOR JEFE	1.575,41	719,38	122,50	2.294,80
JEFE SECCION	1.465,38	633,73	122,50	2.099,11
REDACTOR A	1.323,55	599,47	122,50	1.923,02
REDACTOR B	1.284,61	513,85	107,20	1.798,47
REDACTOR				
TERCER AÑO	1.213,25	485,31	91,89	1.698,56
REDACTOR				
SEGUNDO AÑO	1.141,89	456,76	91,89	1.598,65
REDACTOR				
PRIMER AÑO	1.070,53	428,21	91,88	1.498,74
DOCUMENTALISTA	1.284,61	513,85	91,88	1.798,47
SECRETARIA				
REDACCION	1.284,61	513,85	91,88	1.798,47
FOTOGRAFO	1.323,55	599,47	122,50	1.923,02
TALLERES				
CATEGORIA PROFESIONAL				
PREIMPRESION				
REGENTE	1.541,56	719,38	122,50	2.260,94
JEFE TALLER	1.332,57	623,43	122,50	1.956,00
INFORMATICO	1.332,57	623,43		1.956,00
JEFE SECCION	1.065,09	548,10	122,50	1.613,19
TECLISTA A	1.036,49	479,59	122,50	1.516,09
TECLISTA B	1.007,80	376,82	110,26	1.384,62
TECLISTA C	975,25	256,91	91,88	1.232,17
TECLISTA D	942,06	171,27	73,49	1.113,33
CORRECTOR	1.036,49	479,59	122,50	1.516,09
OFICIAL 1ª A	1.007,80	479,59	122,50	1.487,39
OFICIAL 1ª B	1.007,80	376,82	110,26	1.384,62
OFICIAL 2ª	975,25	256,91	91,88	1.232,17
OFICIAL 3ª	942,06	171,27	73,49	1.113,33
ROTATIVA				
JEFE SECCION	1.065,09	599,47	122,50	1.664,56
OFICIAL 1ª A	1.007,80	479,59	122,50	1.487,39
OFICIAL 1ª B	1.007,80	376,82	110,26	1.384,62
OFICIAL 2ª	975,25	256,91	91,88	1.232,17
OFICIAL 3ª	942,06	171,27	73,49	1.113,33
CIERRE				
JEFE SECCION	1.065,09	599,48	122,50	1.664,56
OFICIAL 1ª B	1.007,80	376,82	110,26	1.384,62
OFICIAL 2ª	975,25	256,91	91,88	1.232,17
OFICIAL 3ª	942,06	171,27	73,49	1.113,33

07/6638

7.4 PARTICULARES

PARTICULAR

Información pública de extravío del título de Graduado Escolar.

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de doña Rosa María Costana Medrano.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación, Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 14 de mayo de 2007.—Sin firma.

07/7034

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

Secretaría General

Resolución por la que se autoriza la actualización de la Carta de Servicios correspondiente al Servicio de Actividades Pesqueras de la Dirección General de Pesca y Alimentación.

Con fecha 26 de diciembre de 2003 se publicó en el Boletín Oficial de Cantabria número 248 la Carta de Servicios correspondiente al Servicio de Actividades Pesqueras de la Dirección General de Pesca y Alimentación.

El artículo 7 del Decreto 109/2001, de 21 de noviembre, por el que se regulan las Cartas de Servicios, la información sobre Procedimientos Administrativos y los premios anuales a la innovación y mejora de los servicios públicos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, establece que tales Cartas serán aprobadas por Resolución del secretario o de la secretaria general de la Consejería a la que pertenezca el órgano, o por el director o la directora o asimilado/a en el caso de organismos autónomos o entidades de derecho público a cuyos servicios se refieran aquéllas.

Por su parte, el artículo 8 del mencionado Decreto dispone que las Cartas de Servicios deben ser actualizadas cada vez que se produzcan modificaciones sustanciales en los datos que contengan y, en todo caso, cada dos años, desde su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

En su virtud, visto el informe favorable de la Inspección General de Servicios, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 anteriormente citado

RESUELVO

Primero.- Aprobar la actualización de la Carta de Servicios correspondiente al Servicio de Actividades Pesqueras que figura como anexo a la presente resolución y derogar la Carta de Servicios correspondiente al Servicio de Actividades Pesqueras autorizada por resolución de 18 de diciembre de 2003.

Segundo.- Ordenar la publicación de esta resolución y del contenido de la Carta de Servicios en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cumplase la anterior resolución y trasládese a la Dirección General de Pesca y Alimentación, a la Dirección General de Inspección y Calidad de los Servicios y al Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de mayo de 2007.—La secretaria general, Engracia Mantecón Revuelta.

CARTA DE SERVICIOS DEL SERVICIO DE ACTIVIDADES PESQUERAS

MISIÓN

Gestionar la actividad pesquera, la acuicultura y el marisqueo, con el fin de proteger los recursos marinos y contribuir a garantizar el desarrollo sostenible.

SERVICIOS QUE PRESTAMOS

Tramitación de ayudas, concesiones, titulaciones y licencias

- Gestión y tramitación de ayudas al sector pesquero:
 - Flota: Construcción, modernización, paralización y medidas socioeconómicas.
 - Comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.