

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-5309 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística, S.A. (CANTUR S.A.), con vigencia durante el periodo 2014-2015.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística, S. A. (CANTUR S. A.), con vigencia durante el periodo 2014-2015, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los representantes de los trabajadores, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo, y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.
- 3.- Formular comunicación-demanda de Impugnación del Convenio ante la Jurisdicción Social por entender que alguno de sus preceptos puede vulnerar la legalidad vigente.

Santander, 4 de abril de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD REGIONAL
DE PROMOCION TURISTICA, S.A. (CANTUR S.A.)**

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio afecta a todo el personal de la “SOCIEDAD REGIONAL CANTABRA DE PROMOCION TURISTICA, S.A.”, en adelante CANTUR.S.A. y será aplicable a todos sus centros de trabajo presentes o que se puedan crear durante su vigencia, dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal de alta dirección al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.C. La vigencia de este convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

ARTÍCULO 3.- CLAUSULA DE DENUNCIA

Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente este convenio siempre que lo haga expresamente por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración de su vigencia; en el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora. Denunciado el convenio y, en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá este en vigor en todo su contenido.

ARTÍCULO 4.- AMBITO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de aplicación.

ARTICULO 5.- GARANTÍA PERSONAL, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones contenidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas.

A la entrada en vigor del Convenio se respetarán las condiciones económicas que se establezcan dentro del marco estricto del presente Convenio. Los conceptos económicos establecidos en este Convenio absorberán y compensarán los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán a este Convenio cuando las nuevas retribuciones, consideradas en cómputo anual superen a las pactadas en el mismo.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

En caso contrario, serán absorbidos y compensados subsistiendo el Convenio en sus propios términos sin modificación alguna de los conceptos económicos.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

Estará integrada por un representante trabajadores por cada sindicato que tenga presencia en el Comité de empresa, e igual número de representantes de Cantur, S.A. Dicha comisión se constituirá en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio, acto en el cual sus miembros designaran un presidente y un secretario.

La comisión se mantendrá en sus funciones hasta la constitución de la mesa negociadora del siguiente Convenio.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Informará a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de tres días, con carácter previo a cualquier acción jurisdiccional, administrativa o arbitral y de todas aquellas cuestiones que de manera individual o colectiva se pueda plantear sobre la interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo.

- Revisión, valoración y actualización en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados por disposiciones legales o reglamentarias sobrevenidas.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusiva de CANTUR, S.A. ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias, dando cuenta a los representantes de los trabajadores en los supuestos expresamente previstos en aquellas.

Será de aplicación, en cualquier caso, los artículos 38 a 41 del estatuto de los trabajadores.

ARTICULO 8.- TEMPORADAS.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

A los únicos efectos de la aplicación de este convenio colectivo, y debido a la especial actividad que se desarrolla en unas determinadas épocas del año y a la necesidad de un mayor refuerzo de trabajadores, se contemplarán las *"temporadas"*:

TEMPORADA ALTA:

Del 1 de mayo hasta después del puente del Pilar; corresponde a los centros de Cabárceno, Abra del Pas, Fuente Dé, Aliva, Nestares, Peñacabarga, Fontibre, Museo Marítimo, y oficinas de turismo de Santander, Santillana del Mar, Laredo, Castro Urdiales, Torrelavega, Aeropuerto y las que pudieran establecerse en cada momento.

Del 1 de diciembre al 1 de mayo: corresponde a todas las instalaciones de Alto Campoo, incluidas las de hostelería.

En todos los centros será temporada alta *"Semana Santa"* y *"Puente de la Constitución"*.

Las fechas de temporada alta podrán ser modificadas según las necesidades del servicio, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 9.- CONTRATACION.

La contratación de los trabajadores se ajustará a las disposiciones legales vigentes.

Los contratos se formalizarán por escrito.

El periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y de 2 meses para el resto de los trabajadores, en la primera contratación, para un mismo puesto de trabajo.

CESE.- La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, deberá acompañar a la comunicación del fin de contrato un documento de liquidación y finiquito de las cantidades adeudadas.

Al inicio de la relación laboral todos los trabajadores recibirán el *"Plan de formación para trabajadores de nueva incorporación"* con instrucciones de su puesto de trabajo a través del protocolo elaborado por la empresa, así como el preceptivo reconocimiento médico anterior a la incorporación. La empresa se compromete a mantener como mínimo en el 3% la contratación de trabajadores con minusvalía.

ARTÍCULO 10.- PROMOCIÓN LIBRE.

Las vacantes o puestos nuevos que se produzcan en CANTUR, S.A. dentro de todos los grupos profesionales III, IV y V serán dados a conocer al personal, que tendrá derecho preferente a su ocupación mediante las correspondientes pruebas de acceso al puesto de trabajo.

Se constituirá una comisión mixta de carácter paritario entre la dirección y el comité empresa para la provisión de las plazas, que elaborará los temas de los exámenes, fiscalizará su desarrollo y puntuará los resultados, según las normas que se determinen en cada caso.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO, DESCANSOS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 11.- JORNADA Y HORARIO.

La jornada laboral será de 38'20 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual de 1720 horas anuales realizadas de lunes a viernes salvo en aquellos centros de trabajo que, por sus características, tengan que permanecer atendidos todos los días de la semana.

En los centros de trabajo de CANTUR, S.A., los días en que no se haya podido acudir al trabajo por causas climatológicas, y el trabajador no haya sido avisado con 12 horas de antelación, se computarán como de trabajo efectivo el 50% de la jornada de trabajo. Se establece un límite máximo anual de 8 días y si se superase este límite se estará a lo siguiente:

- Imposibilidad de salida hacia el trabajo (día no trabajado).
- Imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo y, consiguientemente vuelta al domicilio habiendo iniciado la salida (1/2 día de trabajo).
- Imposibilidad de trabajo habiendo acudido al centro (día trabajado).

Todo el personal disfrutará de un descanso durante la jornada de quince minutos, aún cuando la jornada sea partida, siempre que exista un periodo de trabajo continuado de 6 o más horas, ya sean ordinarias o extraordinarias.

No se disfrutará de este descanso al principio o al final de la jornada y tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, siempre que el trabajo lo realice en su instalación.

ARTÍCULO 12.- DESCANSO SEMANAL.

Como medida de conciliación a la vida laboral y familiar se aplicará, en lo posible, la jornada continua, siempre que el puesto de trabajo lo permita.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 2 días de descanso semanal ininterrumpidos.

Cuando a un trabajador se le haga un llamamiento en su día de descanso sobre cuadrante ya confeccionado, en el mismo día o el anterior por la noche, se considera día festivo.

Se evitarán en lo posible las horas extraordinarias. Las jornadas se podrán ampliar cuando sea necesario y solo por causas excepcionales, un máximo de dos horas diarias. Nunca se superaran las 80 horas anuales.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

A elección del trabajador comunicada por escrito a la dirección de la empresa antes del día 1 de enero de cada año, y para ese ejercicio completo, podrán compensarse con descanso de 2 horas o bien con la retribución de 18€ por hora extraordinaria.

En defecto de comunicación en el plazo establecido por parte del trabajador, se entenderá que opta por la retribución.

Las compensaciones horarias se llevaran a efecto preferentemente en los meses de temporada baja, para cada una de las instalaciones.

Aquellos trabajadores que opten por cobrar las horas extras, estas se abonarán mensualmente, sin perjuicio de su liquidación en función del cumplimiento de la jornada anual. Para el ajuste de estas liquidaciones se realizará un computo a 30 de junio y otro a 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 13.- TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS

Todo trabajador tiene derecho a 14 días festivos anuales (diez de ámbito estatal, dos autonómicas y otras dos locales).

Caso de coincidir jornada de trabajo en días festivos se tendrá derecho a una de estas opciones, a elegir por el trabajador:

- Dos días por cada festivo trabajado, que se señalarán de común acuerdo con la empresa.
- Retribución de 18 € por hora trabajada.

En caso de que el descanso semanal del trabajador coincida con un festivo, así como el supuesto de acumular los festivos a las vacaciones, el trabajador no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en cómputo anual. Cuando coincida un día de descanso con un festivo se compensará con otro día.

ARTÍCULO 14.- DÍAS ESPECIALES

En función de la afluencia de clientes o de las condiciones climatológicas, y siempre que se garanticen los servicios mínimos, la empresa procurará que en las instalaciones de hostelería el personal que trabaja el día 24 de diciembre en turno de tarde-noche no lo haga el día 31 de diciembre en dicho turno. En caso de que existan problemas para fijar los turnos se estudiarán entre el comité y la empresa la solución de los mismos.

El 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero no se trabajará, salvo en todas las instalaciones en que por sus especiales características sea necesario. En estas instalaciones la empresa y el comité negociarán los horarios para esos días.

ARTÍCULO 15.- CALENDARIO LABORAL

En el mes de diciembre y, una vez publicado el calendario oficial de fiestas, la empresa y el comité confeccionarán de mutuo acuerdo el calendario laboral del año siguiente, respetando las disposiciones legales y el número de horas pactadas.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

En todos los centros de trabajo se elaborarán planning de trabajo, al menos mensuales, que serán dados a conocer con una anticipación de, al menos, tres días de su entrada en vigor.

La concesión del periodo de vacaciones o permisos irá firmados por el responsable de cada instalación.

ARTÍCULO 16.- PERMISOS RETRIBUÍDOS.

Los trabajadores de CANTUR, S.A. tendrán los siguientes permisos retribuidos:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si se produce en la misma localidad y cinco cuando sea en distinta localidad.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que marca la ley.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- 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 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. Este tiempo se podrá acumular en jornadas completas, ACUMULADAS EN UN SOLO PERIODO
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el 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.
- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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 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.

CVE-2014-5309

-Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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.

- Por el 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.
- Por un asunto particular, tres días.
- Por matrimonio, quince días.
- Permiso nacimiento de hijo: 4 días naturales.

ARTÍCULO 17.- VACACIONES.

Las vacaciones deben ser disfrutadas obligatoriamente, no siendo posible su compensación económica excepto en el supuesto de cese del trabajador.

Deben disfrutarse dentro del año natural entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de un año para otro, caducando los días no disfrutados.

El trabajador conocerá el periodo de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones durante cada año natural o la parte proporcional si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados.

La concesión del periodo de vacaciones será firmada por un responsable de la instalación.

ARTÍCULO 18.- PERSONAL DE AGRUMINSA

El domingo trabajado por el personal que proviene de la Empresa Agruminsa, tendrá un incremento del 50% sobre el salario base correspondiente a un día ordinario.

CAPÍTULO IV.- SISTEMAS RETRIBUTIVOS

A los importes recogidos en este capítulo, se les aplicará, mientras esté en vigor, el Real Decreto- ley 20/05/10 (deducción 5%)

ARTÍCULO 19.- SALARIO BASE

Es la retribución que percibe el trabajador por unidad de tiempo y fijada en las tablas salariales para cada grupo profesional.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

ARTÍCULO 20.- OTROS PLUSES Y COMPLEMENTOS.

- **ANTIGÜEDAD:** Los trabajadores que a fecha de la firma del Convenio vinieran percibiendo antigüedad, la seguirán percibiendo durante la vigencia del mismo en la misma cuantía actualizada a dicha fecha. Este complemento no es absorbible y si revalorizable.
- **PLUS DE PELIGROSIDAD PEÑOS ID AD Y TOXICIDAD:** Mediante este complemento se retribuye a aquellos trabajadores que por necesidades inherentes a las características de sus puestos de trabajo han de asumir ciertos riesgos habituales en la consecución de sus labores diarias.

Se establecen dos niveles de este plus con las siguientes cuantías mensuales:

- 1- ALTA.-1206
- 2.-BAJA.- 80€

Los puestos de trabajo que se consideran afectados de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad son los que se relacionan en el Anexo II de este convenio y en todo caso nunca estarán en contradicción con los que la legislación vigente determine en ese momento, ni con los límites de exposición profesional para agentes químicos, que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo establece. La concurrencia de peligrosidad, penosidad y/o toxicidad en un mismo puesto de trabajo, únicamente dará derecho a percibir una cuantía mensual de este plus.

- **COMPLEMENTO ESPECÍFICO:** Se crea un complemento específico, no absorbible y si revalorizable que sustituye a la paga lineal de septiembre y al plus de absentismo, por un importe de 1.866 € anuales que se abonará en 14 mensualidades.
El complemento específico para los trabajadores que provienen de la antigua SRT (Sociedad Regional de Turismo de Cantabria, S.A.) compensará la congelación de la antigüedad y la supresión del plus de absentismo, y consistirá en un complemento por un importe de 420 € anuales, que se abonará en 14 mensualidades.
- **COMPLEMENTO PERSONAL:** Se crea un complemento personal que vendrá determinado por la diferencia entre la retribución total que, por todos los conceptos salariales, a excepción, del plus de absentismo y de la paga extraordinaria de septiembre haya percibido cada trabajador durante el año 2013, y la que le corresponda en computo anual por aplicación del salario base, plus de antigüedad y plus de peligrosidad de este convenio. La cantidad resultante, de ser positiva, se dividirá en catorce mensualidades y tendrá el carácter de revalorizable y no absorbible.
- **PLUS DE NOCTURNIDAD:** Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral en horario nocturno tendrán un incremento del 25% sobre el Salario Base, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en este horario.

PLUS ANTIGÜEDAD ADQUIRIDA DE AGRUMINSA

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

ARTÍCULO 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán los días laborables inmediatamente anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre y cada una de ellas tendrá como cuantía una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de peligrosidad, complemento específico y complemento personal.

ARTÍCULO 22.- KILOMETRAJE.

Cuando el trabajador por orden de la empresa tenga que desplazarse con su vehículo propio de su centro de trabajo, cobrará a 0'21 € el kilometro, la distancia de dicho desplazamiento.

Para el personal que no coincida el horario de entrada y salida de trabajo con el autobús, con el desfase en la espera del mismo de más de una hora y media y, no pernocte en las instalaciones de CANTUR, S.A., tendrá derecho a percibir un plus de 0'21 € por kilometro para la distancia entre el centro de trabajo y su domicilio con un máximo de 25 km.

ARTÍCULO 23.- PAGOS DE NÓMINAS

La empresa ingresará los salarios mensuales dentro de los cinco primeros días hábiles siguientes a la finalización de cada mes, en la entidad bancaria que designe el trabajador mediante transferencia de aquellas con la que opere CANTUR, S.A.

ARTÍCULO 24.- REVISIÓN SALARIAL.

A las cuantías de los conceptos salariales (salario base, pluses y complementos) de carácter revalorizable según lo dispuesto en los artículos 19 a 21 de este convenio, se le aplicará en el año 2015 una revisión equivalente al I.P.C. real del año anterior más 1,5%.

ARTÍCULO 25.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

1.-Al personal al servicio de CANTUR, S.A. se le complementarán las prestaciones que perciba en las situaciones de incapacidad temporal de acuerdo con las siguientes reglas:

Primera.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

El complemento puede alcanzar durante todo el periodo de duración de la incapacidad el cien por cien de las retribuciones que viniera disfrutando en cada momento en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Junto a los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica legalmente previstos se contemplarán nuevos supuestos para el cobro del cien por cien de las retribuciones en situaciones de incapacidad temporal por causa de enfermedad o accidente comunes. Estos serán los siguientes:

1.- Respecto del supuesto legal de intervención quirúrgica se consideran incluidas las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio: cirugía mayor y menor ambulatoria.

Se entenderá comprendida en el supuesto legal de hospitalización la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren, respectivamente, las letras b, c y d del artículo 13.2 de la ley 16/2003 de 28 de mayo de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

En ambos supuestos, las retribuciones a percibir desde el inicio de la situación de incapacidad temporal equivaldrán a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad, aún cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y por parte del órgano competente se acredite tal extremo.

2.- Se incorporan como supuestos excepcionales:

2.1. Los procesos de incapacidad temporal:

- a. Que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.
- b. Que tengan inicio durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

2.2. La incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

2.3. Los procesos de incapacidad temporal:

- a. Causados por enfermedades graves, considerando como tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos, que estén contemplados en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- b. Derivados de procesos oncológicos no enumerados expresamente en el anexo del real decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Segunda.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.- Durante el periodo en que el personal se halle en incapacidad temporal, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio.

3.- El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados en este artículo se efectuará por días naturales.

4.- En todo caso, y con independencia de la obligación de presentar el parte de baja en los términos y plazos establecidos en su legislación específica, el personal deberá justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia por causa de enfermedad. En caso de no justificar adecuadamente la ausencia del trabajo se procederá a la deducción proporcional de retribuciones que corresponda.

ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1.- El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años y mínimo un mes, para cuidado de un familiar a cargo 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.

Este derecho podrá ser solicitado una vez en un periodo de dos años y no podrá disfrutarse de forma fraccionada. El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y durante un año tendrá derecho a reservar el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 27.- JUBILACIÓN.

La jubilación y la jubilación parcial en el presente convenio se regirán por la normativa aplicable en cada momento.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

Se hace constar que con fecha 28/03/2013 se suscribió acuerdo para la jubilación parcial conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 5/2013 de 15 de marzo.

ARTÍCULO 28.- ASISTENCIA AL MÉDICO.

Los trabajadores, previo aviso de 48 horas y justificación, podrán ausentarse del trabajo durante la jornada para acudir a la consulta médica, siempre que las horas del consultorio médico coincidan con su jornada laboral y sea una visita programada.

Se justificará mediante volante facultativo del servicio de salud correspondiente.

Como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, cuando el trabajador deba acudir durante la jornada de trabajo a la consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo menor de edad, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre y cuando no exista horario de asistencia no coincidente con su jornada laboral. El trabajador deberá de acreditar, con la debida justificación expedida por el servicio de salud correspondiente, la asistencia a la consulta.

CAPÍTULO V ACCIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 29.- ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN

La empresa facilitará alojamiento según su criterio, a aquellos empleados que por razones del cargo que desempeñen, del servicio al que están adscritos por motivo de jornada laboral, por circunstancias de organización productiva o por causa de localización del centro de trabajo, lo hagan aconsejable, pudiendo determinar libremente aquella el apartamento o dormitorio a ocupar.

Tanto el alojamiento como la manutención no tendrán en ningún caso consideración de retribución salarial en especie, ni generarán derecho alguno a favor de quienes lo disfruten. La posibilidad de que las personas que se alojen en locales de la empresa puedan disponer en los mismos de algún mobiliario, aparatos electrodomésticos y otros efectos de su propiedad tienen un estricto carácter de ambientación personal, sin que ello pueda invocarse para retrasar el desalojo del local en caso de que la empresa así lo determine.

Las personas que actualmente ocupan puestos de trabajo con derecho al alojamiento mantendrán estos mientras permanezcan en tales puestos. Estos alojamientos están adscritos a las necesidades de la empresa.

Cuando el trabajador por motivos laborales, asistencia a una feria o congreso tuviera que trasladarse o pernoctar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a una dieta de manutención, considerando como tal, aquella cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención que origina la estancia fuera de la residencia habitual, variando el importe según sea nacional o internacional:

— Dietas nacionales: 53,34 € día en concepto de manutención completa. 26,67 € día en concepto de media manutención.

— Dietas internacionales: 91,35 € día en concepto de manutención completa; 48,08 € día en concepto de media manutención.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

1. En las Comisiones cuya duración sea igual o inferior a un día natural, en general no se percibirán indemnizaciones por manutención salvo cuando, teniendo la comisión una duración mínima de cuatro horas, ésta se inicie antes de las catorce horas y finalice después de las dieciséis horas, supuesto en que se percibirá el 50 por cien del importe de la dieta por manutención.

2. En las Comisiones cuya duración sea igual o menor a veinticuatro horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

3. En las comisiones cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

— En el día de salida no se percibirán gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la comisión sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100 por 100 de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 por 100 cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas pero anterior a las veintidós horas.

— En el día de regreso no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la comisión sea posterior a las quince horas, en cuyo caso se percibirá, con carácter general, únicamente el 50 por 100 de los gastos de manutención.

4. En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas al 100 por 100.

5. En los casos excepcionales, dentro de los supuestos a que se refieren los apartados anteriores, en que la hora de regreso de la comisión de servicio sea posterior a las veintidós horas, y por ello obligue a realizar la cena fuera de la residencia habitual, se hará constar en la orden de comisión, abonándose adicionalmente el importe, en un 50 por 100, de la correspondiente dieta de manutención.

6. Las dietas fijadas para las comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional se devengarán en los términos y condiciones señaladas en la normativa vigente sobre indemnizaciones por razón del servicio, así como por las normas dictadas para su desarrollo.

En cualquier caso, no se devengará cantidad alguna en concepto de dieta por manutención cuando los gastos derivados de las mismas sean satisfechos por la propia empresa, o por un tercero.

CANTUR S.A. procederá a la reserva y pago del alojamiento, en los supuestos en que se pernocte fuera del domicilio habitual.

ARTÍCULO 30.- AYUDAS DE ESTUDIOS PARA HIJOS.

Los trabajadores de CANTUR, S.A. que así lo soliciten, tendrán derecho al cobro del 50% del costo de la matrícula por hijo en la universidad, con un límite máximo de 800 € por hijo. Será requisito para el cobro de estas cantidades la dependencia económica de los progenitores y la presentación de certificado de estar matriculado en un centro oficialmente reconocido.

ARTÍCULO 31.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORABLES

1.- La Prevención de Riesgos Laborales se integrará en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo y condiciones en que se preste, como en la línea jerárquica de la empresa.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

2.- Se difundirá entre los trabajadores de CANTUR, S.A la política de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Se alcanzará un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo, como mínimo, la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello:

a.- Se cumplirán todos los requisitos legales necesarios de Salud y Seguridad y se desarrollará, aplicará y mantendrá un modelo de Gestión de la Prevención destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo.

b.- La Dirección y los mandos serán responsables de la ejecución final en la Prevención de Riesgos Laborales.

c.- Se garantizará la participación e información de los trabajadores haciendo efectivo el derecho de consulta de los trabajadores como parte esencial en el desarrollo de todas las acciones preventivas.

d.- Se desarrollará, aplicará y mantendrá actualizado el Plan de Prevención de la empresa.

e.- Se llevarán a cabo las investigaciones de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

f.- Se elaborará un plan de formación anual, dirigidas a todos los trabajadores, que permita desarrollar las actividades formativas necesarias para el desarrollo de la política preventiva.

g.- Se integrarán a los suministradores, concesionarios y subcontratistas de la empresa en el compromiso activo de la mejora de las condiciones de trabajo.

h.- Se realizarán auditorias sistemáticas internas que verifiquen el cumplimiento y efectividad de la política preventiva.

i.- Se dotará a la empresa de los medios humanos y materiales necesarios para desarrollar esta política preventiva.

ARTÍCULO 32.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

1.- CANTUR, S.A, facilitará ropa de trabajo al personal con derecho a ella, quien estará obligado a utilizarla única y exclusivamente en el puesto y durante el desarrollo del mismo.

2.- La entrega de las prendas de trabajo será efectuada, por el Departamento designado por CANTUR, S.A, en cada instalación, en base a los criterios establecidos sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de trabajo para los diferentes puestos de trabajo.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

3.- Su reposición se llevará a cabo únicamente cuando las prendas se encuentren deterioradas o en mal estado, previa devolución al Departamento encargado de su distribución.

4.- Equipos de protección individual.

CANTUR, S.A, suministrará los Equipos de Protección Individual (EPIS) a todos los trabajadores que, por los riesgos derivados de su puesto de trabajo, y que no sean evitables, lo requieran.

Todos los Equipos de Protección Individual (EPIS) utilizados en CANTUR, S.A, estarán homologados y dispondrán de una ficha técnica completa donde se especifican sus características, mantenimiento, vida útil e instrucciones de uso, debiendo ajustarse a la normativa vigente.

La selección de los EPIS para los distintos trabajos corresponderá al Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, quien hará entrega de los mismos a los encargados del Departamento correspondiente.

ARTÍCULO 33.- PREVENCIÓN y SANCION DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1.- Se difundirá entre los trabajadores de la empresa lo que se entiende por acoso sexual y la política preventiva de CANTUR, S.A., para combatirlo.

2.- El departamento de RRHH deberá designar una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso sexual. La persona responsable que se designe está obligada a salvaguardar la privacidad de las personas denunciantes y recogerá las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.

3.- Se efectuarán acciones de sensibilización permanente de carácter preventivo respecto del acoso laboral y/o sexual y también respecto a los buenos modales, hábitos costumbres, trato y lenguaje.

4.- Se incorporan, en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad de CANTUR, S.A las orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas anteriormente, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

ARTÍCULO 34.- TRANSPORTE.

ALTO CAMPOO: La empresa facilitará el medio de transporte idóneo para trasladar al personal desde Reinosa al centro de trabajo.

ALIVA: El medio de transporte desde Espinama al centro de trabajo y viceversa se establecerá de común acuerdo entre CANTUR, S.A y sus trabajadores.

FUENTE DE: Como condición personal los trabajadores con antigüedad anterior al uno de enero de 1996 y que trabajen en Fuente Dé, serán trasladados desde Espinama hasta el puesto de trabajo.

CVE-2014-5309

ARTÍCULO 35.- FORMACIÓN

La empresa aprobará de acuerdo con el comité de empresa el plan de formación anual, en donde se fijarán los objetivos del año, con cursos tanto en prevención de riesgos como de contenidos necesarios para el mejor desarrollo de CANTUR, S.A.

La formación se desarrolla en horario de trabajo como medida de la conciliación de la vida laboral y familiar, y si esto no fuera posible se computará en todo caso como jornada efectiva de trabajo.

Todos los trabajadores que se incorporen a la empresa ó a un nuevo puesto de trabajo recibirán la formación, instrucción e información necesaria de su puesto a través del plan de acogida y adiestramiento.

ARTÍCULO 36.- COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

La empresa CANTUR, S.A. y el Comité de Empresa, como representante legal de los trabajadores, se comprometen a iniciar cuantas acciones y medidas hayan de adoptarse para la mejora de la calidad ambiental de sus instalaciones y centros de trabajo, siendo el objetivo final de las mismas la consecución de los criterios de calidad (normas ISO 9000, ISO 14001 Y/O EMAS) y solicitar la acreditación de la empresa CANTUR, S.A. o de sus instalaciones individualmente, que nos identifique plenamente como empresa comprometida con la conservación y mejora de la Calidad Ambiental de Cantabria.

ARTÍCULO 37.- FALTAS Y SANCIONES

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- 1.- Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad o el justificante correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Cuando como consecuencia del mismo se originase un perjuicio a CANTUR, S.A o fuese causa de accidente de otro trabajador, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según la entidad del perjuicio sufrido por la empresa o del accidente sufrido por otro trabajador.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material o herramienta encomendado.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

5.- Falta de aseo o limpieza personal. En aquellos trabajadores que realicen funciones de atención al público, la falta de aseo y limpieza personal podrá ser calificada como falta grave o muy grave, según los casos.

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

7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de CANTUR, S.A. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8.- Ausencia injustificada en una ocasión dentro del periodo del mes.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Concurrencia de más de tres faltas de puntualidad, no justificada, en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

b) Ausencia en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días en un periodo de treinta días.

c) La desobediencia de las instrucciones impartidas por superiores jerárquicos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Sociedad, la falta podrá ser calificada como muy grave.

d) La negligencia en el desempeño del trabajo que afecte al buen desarrollo de las funciones encomendadas.

e) La imprudencia en la ejecución del trabajo. Sin implicase riesgo para sí y otro trabajador o peligro de avería para las instalaciones y equipos podrá ser considerada falta muy grave.

f) El quebrantamiento o violación del sigilo obligado sin que se produzca grave perjuicio a la Sociedad.

g) La comisión de tres faltas leves, aún de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita de las sanciones.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1.- Faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en más de diez veces durante un periodo de seis meses consecutivos, o en veinte durante doce meses alternos.

2.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un periodo de dos meses consecutivos.

3.- La indisciplina, desobediencia y negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y con efectos notoriamente perjudiciales para CANTUR, S.A

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

4. Las amenazas y ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en CANTUR, S.A. o a los familiares que convivan con ellos.

5.- La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente en contra de los intereses de CANTUR, S.A.

6.- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado u ordinario establecido.

7.- El hurto, robo y malversación que afecte a CANTUR, S.A, a sus clientes, a los trabajadores de CANTUR. S.A o cualquier otra empresa relacionada con ella, igualmente cualquier otra clase de hechos que puedan ocasionar en la empleadora desconfianza fundada respecto a su autor. El encubrimiento y/o la complicidad se equiparan a la conducta descrita cuando queden suficientemente acreditadas.

8.- Las ausencias y abandono del puesto de trabajo que ocasione grave perjuicio a las tareas desarrolladas, deterioro en el material, herramienta, equipos e instalaciones o suponga riesgo para las personas.

9.- La embriaguez habitual y la toxicomanía que repercutan negativamente en el desarrollo del trabajo.

10.- La comisión de tres faltas graves, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se comentan dentro de un periodo de seis meses, computando desde la primera.

11.- El abuso de autoridad por quienes ostenten puestos directivos o de mando intermedio.

12.- La simulación de accidente o enfermedad.

13.- Simular la presencia de otro trabajador, incluso eludiendo los métodos de control horario o falseando su utilización.

Las faltas se darán a conocer al comité de empresa.

Sanciones: Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

Sanciones por faltas leves: Serán las siguientes:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Sanciones por faltas graves: Las faltas serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Sanciones por faltas muy graves: Serán las siguientes:

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

1 Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

2. - Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa haya tenido cabal conocimiento de las mismas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto llevado a cabo por CANTUR, S.A., en relación con los hechos constitutivos de la falta, ya sea una información preliminar o el propio inicio del expediente disciplinario, si bien desde esas actuaciones hasta la resolución del expediente disciplinario no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Los expedientes disciplinarios se tramitarán conforme a las siguientes reglas:

1 U n a vez conocida por la empresa la presunta comisión de una falta por parte del trabajador, acordará el inicio del expediente disciplinario y designará instructor, comunicando dicho acuerdo al trabajador afectado y al instructor, así como al Comité de empresa.

2. -El instructor practicará cuantas diligencias estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, y formulará el pliego de cargos en el plazo de treinta días hábiles, con expresión de los hechos imputados, faltas presuntamente cometidas y posible sanción aplicable.

3. -El pliego de los cargos se notificará al trabajador afectado, quien dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones y presentar pruebas en su defensa.

4. -Valoradas las alegaciones formuladas, en su caso, por el trabajador, el instructor formulará propuesta de resolución, debidamente motivada, que será elevada a la Dirección de CANTUR, S.A para la resolución del expediente.

5. -La resolución será notificada al trabajador y, al Comité de empresa.

6. -En el supuesto de comisión de faltas leves, únicamente habrá de garantizarse la audiencia del trabajador como requisito previo a la imposición de la sanción.

ARTÍCULO 38.- DESCUENTOS AL PERSONAL EN LAS INSTALACIONES DE CANTUR, S.A

Todos los trabajadores con contrato en vigor y mientras dure el mismo, tendrán derecho a descuentos especiales en las instalaciones de CANTUR, S.A.

Al descuento se podrá acoger el trabajador o trabajadora, su cónyuge, hijos menores o hasta 25 años (sino están emancipados y estén acompañados del trabajador en la asistencia a los centros de CANTUR, S.A.)

DESCUENTOS:

- Acceso gratuito al Teleférico de Fuente Dé y el Parque de Cabárceno.
- Estación esquí-montaña Alto Campoo: - Pase de esquí gratuito.

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

- 40% descuento material esquí. - Hotel La Corza Blanca y Refugio Aliva.
- Campos de Golf Abra del Pas y Nestares: * Gratuidad en green-fee.
- 40% descuento cursos de golf.
- 40% descuento alquiler material.
- Restaurantes y tiendas: 40% descuento servicios restauración y tiendas.

En las promociones especiales no se aplicará descuento. La Dirección informará al Comité de empresa en cada momento de las ofertas que quedan excluidas.

CAPITULO VI ACCION SINDICAL

ARTÍCULO 39.- COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores. El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.

La empresa pondrá a disposición del Comité, un local adecuado en el que pueda desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores.

Los miembros del Comité dispondrán del crédito horario mensual que corresponda legalmente, retribuidos a salario real. Para el ejercicio de su actividad podrán ser acumulables entre todos los miembros pertenecientes a la misma candidatura. No se computarán como tales las correspondientes a una reunión mensual con la empresa.

Asimismo a los miembros del Comité, se les considerará como días trabajados aquellos que el Comité se reúna en cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 40.- SECCION SINDICAL y DELEGADO SINDICAL

Los sindicatos que hayan obtenido el 10% de representación en las elecciones sindicales, podrán constituir secciones sindicales, así como, designar un Delegado Sindical.

Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda y afiliación, reunirse sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con el simple requisito de comunicación con 48 horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de documentación o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales.

Dispondrá de tabloneros de anuncios en todos los centros de trabajo, que para materia sindical y laboral éstos necesiten.

CAPITULO VII SOLUCION EXTRAJUDICIALDE CONFLICTOS

ARTÍCULO 41.- SOMETIMIENTO AL ORECLA

Las partes acuerdan someterse a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido en el Reglamento de Funcionamiento ORECLA (B.O.C 16/5/99).

En consecuencia las partes en conflicto habrán de acudir al ORECLA.

CVE-2014-5309

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

A.- Preceptivamente: Como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.

B.- Obligatoriamente: Cuando así se requiera a través de solicitud de mediación ó conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:

Cualquier tipo de conflicto laboral colectivo, individual ó plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA se equipará al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 del texto refundido de la Ley reguladora de la jurisdicción social cuando así fuere necesario.

ANEXO I

TABLA SALARIAL CONVENIO 2014-2015

SALARIO BASE

GRUPO	SALARIO BASE
1.1	1.873,79
1.2	1.805,82
2	1.484,41
3	1.350,71
4	1.257,49
5	1.209,89

PLUS DE PELIGROSIDAD

Peligrosidad alta	120,00
Peligrosidad baja	80,00

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

GRUPOS Y CATEGORIAS

Grupo 1.1

COORDINADOR DE PROMOCION
COORDINADOR DEL SERV. PROM. Y
COMERC.
COORDINADOR SER. INF. TURISTICA
RESP. COMUNICACIÓN
DTOR. FINANCIERO
DTOR. TECNICO ALTO CAMPOO
DIRECTOR CAMPOS GOLF
DIRECTOR TELEFERICO FUENTE DE
COORDINADOR SERVICIO VETERINARIO
COORDINADOR AULA MED.
CONTROLLER
DTOR. COMERCIAL
JEFE DE COMPRAS
I.T.J.SA
SUBDIRECTORA DE CABARCENO
DIRECTOR DE PROMOCION Y COMERC.
DIRECTOR GESTION
DIRECTOR JURIDICO
DIRECTOR TECNICO
VETERINARIO
BIOLOGO

GRUPO 1.2

ENCARGADO ADMINISTRACION
TECNICO DE INFORMATICA
TECNICO DE PROMOCION
TECNICO DE COMUNICACIÓN
TECNICO COMERCIAL
TECNICO EN PREVENCION
TECNICO EN RRHH

GRUPO 2

EDUCADOR
SECRETARIA DIRECCION
ENCARGADO DE TIENDAS
ENCARGADO DE CAMPO
ENCARGADO DE ALMACEN
JEFE DE COCINA
JEFE DE MONTAÑA
SUPERVISOR HOSTELERIA
TECNICO AUXILIAR PROMOCION
ENCARGADO DE CABINAS
ENCARGADO MANTENIMIENTO
CONSERVADOR
JEFE DE PISTAS

GRUPO 3

VIGILANTE
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
OFICIAL DE 1º
RECEPCIONISTA
OF1º.CONDUCTOR
COCINERO
OFICIAL 1º CABINA
ENCARGADO DE HOSTELERIA
CAPATAZ
GUIA TURISTICO
OFICIAL 1º DE CAMPO
OFICIAL 1º DE OBRAS
MONITOR DEPORTIVO
OFICIAL DE 1º ANIMALES

GRUPO 4

CUIDADOR DE ANIMALES
CAMARERO
AYUDANTE DE RECEPCION
AYUDANTE DE COCINA
COBRADPOR
OFICIAL 2º
OFICIAL 2º OBRAS
OFICIAL 2º CAMPO

GRUPO 5

AUXILIAR DE LIMPIEZA
PEON
PEON DE OBRAS

MARTES, 22 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 76

PLUS DE PELIGROSIDAD

<u>INSTALACION</u>	<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>ALTA</u>	<u>BAJA</u>
<u>ALTO CAMPOO</u>			
	JEFE DE PISTAS		X
	JEFE DE MONTAÑA		X
	ENCARGADO MANTENIMIENTO		X
	OFICIAL 1ª CONDUCTOR		X
	OFICIAL 1ª BOTIQUIN		X
	OFICIAL 1ª		X
<u>FUENTE DE</u>			
	COORDINADOR TELEFERICO		X
	ENCARGADO DE CABINA		X
	OFICIAL 1ª CABINA		X
<u>CABARCENO</u>			
	VETERINARIO	X	
	COORDINADOR SERV. VETERINARIOS	X	
	BIOLOGO		X
	ITJ., S.A.	X	
	ENCARGADO DE CAMPO		X
	GUIDADOR DE ANIMALES	X	
	OFICIAL 1ª CAMPO		X
	OFICIAL 1ª OBRAS		X
	ENCARGADO MANTENIMIENTO		X
	OFICIAL 1ª ANIMALES	X	
	OFICIAL 2ª		X
	OFICIAL 2ª OBRAS		X
	OFICIAL 2ª ANIMALES	X	
	OFICIAL 2ª CAMPO		X
	PEON		X
	PEON DE OBRAS		X
<u>MUSEO MARITIMO</u>			
	GUIDADOR DE ANIMALES	X	
	OFICIAL 1ª ANIMALES	X	
	OFICIAL 2ª ANIMALES	X	

2014/5309

CVE-2014-5309