en cultivo ecológico en la parcela 27 del polígono número 8 del pueblo de Liaño de este municipio, vinculada a la edificación sita en la misma.

La parcela donde se emplaza la explotación está clasificada como suelo rústico de especial protección.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.d) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el citado expediente se somete a información pública, por plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial de Cantabria" a efectos de examen y reclamaciones.

Villaescusa, 4 de agosto de 2008.—El alcalde, Eduardo Echevarría Lavín.

08/11018

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para aprovechamiento de aguas, en el municipio de Penagos, expediente número A/39/06607.

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: don Juan Fernández Trueba.

NIF número: 13625040-R.

Domicilio: Calle San Camilo, 31 39611-Guarnizo, El Astillero (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Fuente Mayor.

Caudal solicitado: 0,057 l/seg.

Punto de emplazamiento: Roprodoso, Llanos.

Término municipal y provincia: Penagos (Cantabria).

Destino: Usos ganaderos.

Breve descripción de las obras y finalidad:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal de 0,057 l/s de agua a derivar del manantial Fuente Mayor, en el sitio de Roprodoso de Llanos, término municipal de Penagos (Cantabria), con destino a usos ganaderos.

La captación se realizará directamente del manantial mediante una tubería de 100 mm de diámetro que por gravedad conduce el agua a un depósito regulador cilíndrico de 1,5 x 1,5 m situado a unos 5 m, conduciéndose el agua a una arqueta instalada a continuación desde donde se impulsa mediante una motobomba de 0,75 CV de potencia a través de tuberías de 100 mm de diámetro y una longitud de unos 439 m atravesando las parcelas nº 63, 47 y 44 del polígono 21. En la parcela 44, donde se encuentra la instalación ganadera, se tiene previsto la instalación de una arqueta de 1,50 x 1,20 x 1 m. En la parcela 47 se realiza un desdoblamiento de la tubería principal de unos 66 m hacia un abrevadero situado en la parcela número 64.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Penagos, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera número 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, agosto de 2008.—El secretario general, P.D. el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005 declarada vigente por resolución de 25 de julio de 2008), Alberto López Casanueva.

08/11069

DEMARCACIÓN DE COSTAS

Información pública sobre la solicitud de concesión para la ocupación de terrenos de dominio público marítimo terrestre, por las obras contempladas en el Proyecto Básico Reformado, de Reordenación de la Plaza de la Fondona y su Entorno. Término municipal de Astillero, Cantabria". Expediente: S-21/65; CNC02/07/39/0010.

Con fecha 23 de junio de 2008, se ha recibido en esta Demarcación de Costas, la solicitud de concesión formulada por el Ayuntamiento de Astillero para la ocupación de 2.291 m² de terrenos de dominio público marítimo terrestre, en la plaza de la Fondona, dentro de los límites del parque de la Planchada, en las proximidades de la ría de El Astillero del término municipal del mismo nombre, para realizar las obras comprendidas en el "Proyecto Básico Reformado de Reordenación de la Plaza de la Fondona y su Entorno".

Lo que se hace público de acuerdo con lo establecido en el artículo 146.8 a) del Reglamento General para Desarrollo y Ejecución de la Ley 22/1988 de 28 de julio, de Costas, aprobado por real Decreto 1.471/1989 de 1 de diciembre, modificado por R.D. 1.112/1992, de 18 de septiembre.

La documentación que sirve de base a dicha solicitud podrá ser consultada, en horas de oficina y durante un plazo de veinte días (20), contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en la Demarcación de Costas de Cantabria, sita en la calle Vargas, número 53 – 3ª planta, Santander.

Santander, 23 de julio de 2008.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.

08/10695

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Rapid Medical España, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fué suscrito en fecha 2 de julio de 2008, de una parte por la empresa «Rapid Medical España, S.L.», en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, 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 el 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 Autónoma,

Esta Dirección General de Trabajo y empleo, acuerda:

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

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

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 30 de julio de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA LA EMPRESA RAPID MEDICAL ESPAÑA S.L.

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Sección primera

Ámbito

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas entre «Rapid Medical España S.L.» y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa «Rapid Medical» existentes en la actualidad o que se puedan crear en la Comunidad de Cantabria y resto del territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito aplicación.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición, salvo el personal que se contrate bajo la modalidad de alta dirección.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de mayo de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión negociadora del mismo, un mes antes de finalizar, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, e iniciándose las tramitaciones oportunas para la negociación de un nuevo Convenio.

Denunciado el Convenio con arreglo al párrafo precedente, quedará vigente su contenido normativo hasta el nuevo acuerdo global que lo sustituya en el nuevo Convenio.

Sección segunda

Prelación de normas, compensación, absorción,
vinculación a la totalidad

Artículo 5. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensará y absorberán las vigentes s que sean superiores a las aquí pactadas.

Excepto aquellas que se deriven acuerdo entre partes que se pacten en desarrollo de este Convenio de empresa.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su

total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Artículo 8. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Sin embargo, en las condiciones específicas relacionadas con la calificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional, se estará a lo que este Convenio dispone.

Sección tercera

Comisión Paritaria

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro vocales para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Dos personas ostentarán la representación de los/as trabajadores/as y otras dos la representación de la empresa. Nombrándose una persona que represente la secretaría de entre las personas componentes, que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores/as de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos dos veces al año, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso.

La convocatoria se realizará por carta certificada en primera y en segunda convocatoria tanto a las personas que ostenten el cargo de vocales como a los/as asesores/as, con una antelación mínima de quince días de la celebración ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los/as vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al ORECLA.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 10. Salario base.

Los salarios en el año 2008 para las distintas categorías profesionales del Convenio serán el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo 1.

Artículo 11. Incremento de retribuciones.

Para el ejercicio 2009, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2008, más 0,50 puntos, aplicado exclusivamente sobre el salario base.

Para el ejercicio 2010, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2009, más 0,50 puntos, aplicado exclusivamente sobre el salario base.

Esta revisión salarial se abonará dentro del mes de enero de cada ejercicio. Se entiende por IPC real estatal,

el publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 12. Plus de antigüedad. Desde el 1 de mayo de 2008 se percibirá este plus, teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador/a, en cuantía de 50,00 euros por cada cinco años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada y no será revalorizable. Se devengará un máximo de seis quinquenios.

Artículo 13. Se establece un plus de actividad para el personal con categoría de conductor/a técnico/a sanitario y personal administrativo de 276,00 mensuales. Dicho plus será incorporado al salario base en los tres próximos años por terceras partes y la parte traspasada al salario base será revalorizada según lo establecido en el artículo 11. A 31 de enero de 2011, dicho plus habrá desaparecido, quedando integrado en su totalidad en el salario base.

Artículo 14. Horas de presencia. Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de horas de presencia, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 15. Horas extraordinarias. Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente.

(Salario base + antigüedad) X 14] / 1760

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: la de julio y la de navidad, cuya cuantía será de 30 días de salario base.

Se acuerda expresamente que dichas gratificaciones se abonarán por la empresa prorrateadas en cada mensualidad.

Artículo 17. Dietas.

Cuando el/la trabajador/a, por causa de desplazamiento fuera de su domicilio habitual de trabajo no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías para los años de vigencia del Convenio. En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar. El precio de las dietas para 2008 será la establecida en el anexo II con los incrementos previstos en la revisión salarial para años sucesivos dentro de la vigencia de este Convenio.

Artículo 18. Retribución específica de los trabajos nocturnos.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 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, tendrá a partir del día 1 de mayo de 2008 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El/la trabajador/a que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base que le correspondiera de un 15% en jornada ordinaria.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 19. Jornada laboral ordinaria.

A) Jornada laboral

La jornada ordinaria de trabajo para el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana, con la excepción del personal afectado por la compatibilidad de horario recogida en contrato. Para toda la vigencia del Convenio la jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1760 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que la plantilla se encuentra a disposición de la empresa o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros/as o su carga.

Tiempo de presencia: Es aquel en el que la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Estas horas no computan a efectos de la jornada máxima ordinaria, ni para el límite de horas extraordinarias.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

La empresa queda facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

B) Dispositivo de localización:

La empresa podrá ofertar a los/as trabajadores/as que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a la plantilla que, por razones del servicio, deban permanecer disponible y localizable desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el/la trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el/la trabajador/a que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un/a trabajador/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al/la trabajador/a 1 a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador 1 a regrese a su base.

6. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el/la trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figura, las activaciones reali-

zadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, la persona trabajadora guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

C) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de la plantilla según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Artículo 20. Festividades navideñas. Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje entre las 16:00 horas del día 24 de diciembre y las 16:00 horas del día 25 de diciembre, y entre las 16:00 hora del día 31 de diciembre y las 16:00 horas del día 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 75 euros por cada periodo de 24 horas trabajados en esos intervalos, retribuyéndose en proporción a las horas realizadas en esas fechas.

Artículo 21. Vacaciones. El personal afectado por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas conforme a las percepciones salariales que se vinieran percibiendo, no teniendo derecho a las percepciones extrasalariales.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convenga al personal y empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, riesgo durante el embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia natural o a la del disfrute del permiso de maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que se correspondan.

Artículo 22. Cuadro de horarios y calendario laboral. Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con siete días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual.

El calendario será expuesto en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 23. Movilidad funcional. Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquel personal que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a la representación legal, siempre que no haya oposición del/la trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

CAPÍTULO IV

Del personal

Artículo 24. Categorías profesionales.

Médico/a: Es la persona que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Enfermera/o Profesional: Se comprenden en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Conductor/a Técnico/a Sanitario: Es la persona que es contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir específico. Deberá colaborar en la realización de RCP básica si procede, tratamiento por compresión de las hemorragias externas importantes, inmovilización de las fracturas y/o miembros lesionados mediante vendajes o férulas de inmovilización; dispondrá al paciente para un transporte adecuado, realizando el transporte evitando daños sobreañadidos, colaborando con el personal sanitario para la atención rápida del paciente en caso de emergencia.

Durante el servicio, estará en comunicación permanentemente con el centro de coordinación, comunicando todos sus movimientos al mismo y sobre todo cualquier situación de no operatividad en la que se pueda ver implicado (averías del vehículo, necesidad de intervención de las fuerzas de seguridad o de regulación del tráfico, retrasos en la llegada al punto de origen de la prestación de la asistencia, cambios en el estado clínico previsto en el paciente, etc).

Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, manteniéndolo en perfectas condiciones de uso y limpieza, así como el equipamiento sanitario de la ambulancia, debiendo comunicar inmediatamente al centro de coordinación cualquier incidencia de funcionamiento.

La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Oficial Administrativo/a: Pertenecen a esta categoría quienes que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría. Telefonista-operador/a: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban.

Ayudante de Oficios varios: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, no requiriendo una especial cualificación. Trabaja a las órdenes de otros profesionales, en todo tipo de labores que se le encomienden.

CAPÍTULO V

Derechos varios

Artículo 25. Permisos y licencias. El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

- b) 1 día por matrimonio de padres, hermanos/as e hijos/as. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- c) 2 días por nacimiento o adopción de hijos/as o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta. En caso de que el nacimiento se produjera en viernes, la licencia será de tres días naturales.

- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

- g) Un día a los/las conductores/as para la renovación del permiso de conducir.

- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- i) El personal, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Se tomará una hora a efectos de cálculo para acumular el permiso de lactancia.

- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo, de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al/la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

- k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- i) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto 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 el personal para atender al cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en este apartado, el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada. Constituye un derecho individual de los trabajadores, tanto hombres como mujeres.

Corresponderá al trabajador/a preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez para las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

Artículo 26. Seguros. 1. Seguro colectivo de accidentes. La empresa suscribirá una póliza colectiva a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, dicha póliza garantizará una cuantía durante toda la vigencia del Convenio, de:

Conceptos:

Gran invalidez: 18.000 euros

Invalidez parcial/total: 18.000 euros

Invalidez absoluta: 18.000 euros

Muerte por accidente: 18.000 euros

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a y/o viudo/a, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

Artículo 27. Incapacidad temporal. La empresa abonará durante el periodo de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base y complementos, en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.

- b) Cuando la enfermedad requiera hospitalización en un centro sanitario o intervención quirúrgica, a partir del primer día de la hospitalización o intervención quirúrgica.

- c) En caso de enfermedad común, a partir de los dos meses de la fecha de la baja.

Artículo 28. Cambio de turno. La empresa permitirá el cambio de turno entre el personal, dando comunicación la empresa con, al menos veinticuatro horas de antelación.

Artículo 29. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa. Cuando la persona trabajadora habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá, una cantidad, por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa: 6,10 euros por paga.

- Con 15 años de servicio en la empresa: 19,40 euros por paga.

- Con 20 años de servicio en la empresa: 22,70 euros por paga.

- Con 25 años de servicio en la empresa: 26,60 euros por paga.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que el/la trabajador/a reduzca su jornada por que decida acceder a la jubilación progresiva.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, la persona trabajadora permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 30. Jubilación obligatoria a los 65 años. El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el/la trabajador/a los 65 años de edad, siempre que cuente con la cotización suficiente para acceder a una pensión de jubilación contributiva (acreditación del periodo mínimo de carencia legal de 15 años de cotización).

Artículo 31. Multas y sanciones. Las multas y sanciones que se impongan a los/as conductores/as por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad

competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Artículo 32. Uniformidad. La empresa facilitará al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la plantilla.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 33. Régimen disciplinario. El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas leves será, asimismo, comunicada a la representación legal de los/as trabajadores/as.

- Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los/as compañeros/as y/o personal subordinado.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no-comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

- Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los/as compañeros/as, al personal superior y/o personal subordinado.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los/as superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, de uno a tres días, en un periodo de treinta días; no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial por enfermedad o accidente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. El encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as.
9. La desconsideración o mal trata con la persona enferma y/o accidentada o con sus allegados/as en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.
10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La falta de respeto a la intimidad de los/as compañeros/as de trabajo y/o de las personas enfermas o acci-

dentadas, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

13. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa, durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

- Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de las personas enfermas y/o accidentadas, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceras personas, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un periodo de treinta días.
5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un semestre.
6. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona usuaria del servicio y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
7. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas usuarias del servicio, compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a los/las familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relacione con la empresa.
8. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de urgencias para la atención de situaciones de necesidad de las personas usuarias.
9. El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Entendiéndose por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
10. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

- Sanciones:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.
- Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días. Despido.
- Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto al personal, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Adhesión al ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el IV Acuerdo Inter-

profesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 24 de enero de 2001.

Artículo 35. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al/la conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir fuera por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el/la conductor/a deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas, con aplicación de lo establecido en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

De la contratación

Artículo 36. Contratación.

La empresa podrá hacer uso de los distintos tipos de contratos vigentes en cada momento. Se establece que los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por un periodo inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Artículo 37. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato de:

Técnicos/as Titulados/as: Seis meses.

Resto de personal: Dos meses.

Artículo 38. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que desee causar baja voluntaria en la empresa, deberá notificarlo por escrito con una antelación de dos meses si se trata de Técnicos/as Titulados/as, siendo de un mes para el resto del personal.

El personal con contrato temporal deberá preavisar con una antelación de 10 días si la duración del contrato fuese inferior a seis meses. Si el contrato fuera de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia de la categoría que ostente, será de 15 días.

La falta de preaviso establecido faculta a la empresa para descontar el equivalente diario de la retribución real que perciba el trabajador por cada día de omisión del plazo establecido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Subrogación empresarial. El cambio de titularidad de la empresa, no extinguirá por sí mismo la relación laboral del personal pertenecientes a la misma, quedando el nuevo empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, respetando el nuevo titular los derechos adquiridos y en curso de todos los trabajadores, todo ello con estricta observancia de lo estipulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2008

SALARIO BASE

Médico/a: 1.796,14
 Enfermero/a: 875,16
 Conductor/a Técnico/a Santiaro: 692,00
 Auxiliar Administrativo: 692,00
 Ayudante: 600,00

ANEXO II

Dietas 2008

Comida: 13,00
 Cena: 10,00
 Pernocta y desayuno: 26,00
 Total:

08/10757

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Información pública del depósito de los Estatutos de la Asociación de Empresarios de Hostelería de la Zona de Vinos de Torrelavega en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 14 de agosto de 2008, han sido depositados los Estatutos de la Asociación de Empresarios de Hostelería de la Zona de Vinos de Torrelavega (A.E.ZO.VI.TO). Su ámbito territorial es el municipio de Torrelavega, integrándose su ámbito profesional por las personas físicas o jurídicas que tengan la condición de empresarios y que ejerzan actividades empresariales de hostelería, siendo propietarios o titulares de establecimientos abiertos al público en la zona de vinos de Torrelavega, siendo los firmantes del acta de constitución don Enrique Gómez Zamanillo con DNI 13933517-W, don Javier Granja Tanco con DNI 13938334-N, don Rafael Fernández Martínez con DNI 13923388-Q, don Óscar Cardero Santiago con DNI 13983471-T, don Fernando Martínez Torres con DNI 72133572-Y, don Tomás Gutiérrez Pila con DNI 72133598-D, don Sergio Garmilla Cayuso con DNI 13933627-C y don José Antonio Ruiz Valdés con DNI 13931936-P, como presidente, vicepresidente, tesorero, secretario y vocales respectivamente.

Santander, agosto de 2008.—Sin firma.

08/11519

7.4 PARTICULARES

PARTICULAR

Información pública de extravío del título de Graduado Escolar.

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de don Miguel Ángel Beltrán Pérez.

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, 20 de agosto de 2008.—Firma ilegible.

08/11433