

Punto de emplazamiento: Iruz.
 Término municipal y provincia: Santiurde de Toranzo (Cantabria).

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD

Autorización para la construcción de estabulación y almacén, en zona de policía de cauces de la margen izquierda del arroyo La Plata, en Iruz, en el término municipal de Santiurde de Toranzo (Cantabria).

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 Santiurde de Toranzo, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/Juan de Herrera nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 17 de octubre de 2008.—El secretario general P.D., el jefe de Servicio de Coordinación y Actuaciones Especiales (Resolución de 13 de diciembre de 2004, B.O.E. de 11 de enero de 2005, declarada vigente por Resolución de 25 de julio de 2008), Jorge Rodríguez González.

08/14213

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para vertido de aguas residuales, en el municipio de los Tojos, expediente número V/39/00737 de vertido de aguas residuales.

Peticionario: Ayuntamiento de los Tojos.

Vertido:

- Denominación: E.D.A.R. En Saja.
- Localidad: Saja.
- Térm. municipal: Los Tojos.
- Provincia: Cantabria.
- Río/cuenca: Saja/Saja.

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas/industriales de «E.D.A.R. en Saja» - «Ayuntamiento de Los Tojos», con un volumen máximo anual de 16.465,00 m³.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

Vertido 1: N03901391: Saneamiento - E.D.A.R. Saja

LÍNEA DE AGUA

- Pretratamiento.
- Desbaste.
- Tamiz (luz de paso de 3 mm).
- Pozo de bombeo a tratamiento secundario.
- Tratamiento secundario.

Tratamiento biológico por sistema de fangos activados de baja carga másica mediante aireación prolongada.

- Volumen del reactor de 45,2 m³
- Volumen de aireación de 2,2 Kw

Decantación secundaria.

Decantador de superficie total de 6,25 m² y volumen de 13,75 m³ Sistema de recirculación de fangos (Bomba sumergible de 0,7 Kw de potencia).

LÍNEA DE FANGOS

Espesador de fangos (Volumen de 8,80 m³).

Arqueta final de inspección del vertido.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las oficinas de esta Comisaría de Aguas en Santander, calle Juan de Herrera 1, 2º piso (C.P. 39071).

Santander, 23 de octubre de 2008.—El jefe de Servicio de Coordinación y Actuaciones Especiales, Jorge Rodríguez González.

08/14407

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 Sociedad Regional Cantabra de Promoción Turística, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 1 de abril de 2008, de una parte por la empresa "Sociedad Regional Cantabra de Promoción Turística, S.A." (CANTUR, S.A.), en representación de la misma, y de otra por el "comité de empresa", en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 29 de octubre de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

“CANTUR, S.A.”

“Sociedad Regional Cantabra de Promoción Turística, S.A.”
 AÑOS 2008/2009/2010/2011

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-

El presente convenio afecta a la empresa CANTUR, S.A. y a todos los trabajadores que presten sus servicios en los diferentes centros adscritos de la Comunidad Autónoma.

- Centros:
- Parque de la Naturaleza de Cabárceno.
 - Campo de Golf “Abra del Pas”.
 - Museo Marítimo del Cantábrico.
 - Peñacabarga.
 - Museo de la Naturaleza de Carrejo.
 - Estación esquí-montaña Alto Campoo.
 - Restaurante Fontibre.
 - Campo de Golf Nestares.
 - Fuente Dé.
 - Refugio de Áliva.
 - Carmona

ART. 2.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio será de 4 años, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011 independientemente de la fecha de publicación en el B.O.C., las mejoras se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008.

ART. 3.- CLAUSULA DE DENUNCIA.-

Este Convenio se considera denunciado, por ambas partes, un mes antes a su vencimiento, comprometiéndose a la negociación de uno nuevo, continuando entre tanto en vigor.

ART. 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.

ART. 5.- GARANTIA 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 Colectivo. Los conceptos económicos establecidos en este Convenio absorberán y compensarán los existentes en el momento del comienzo en 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.

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

ART.6.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.-

Estará integrada por tres representantes de CANTUR, S.A., así como tres representantes de los trabajadores.

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Entenderá 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.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL**ART. 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, dado cuenta a los representantes de los trabajadores en los supuestos expresamente previstos en aquellas.

Será de aplicación, en cualquier caso, los artículos 38/41 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 8.- TEMPORADAS.-

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 los centros de Cabárceno - Abra del Pas - Fuente Dé - Aliva - Nестares - Peñacabarga - Fontibre - Museo Marítimo.

Del 1 de diciembre al 1 de mayo: Corresponde los centros de Alto Campo remotes y hostelería- Fontibre.

EN Todos los centros será temporada alta "Semana Santa".

Las fechas podrán ser modificadas en su inicio o según las necesidades del servicio, acordado con el comité de empresa.

ART. 9.- CONTRATACIÓN.-

La contratación de los trabajadores se ajustará a las disposiciones legales vigentes. Las personas contratadas trabajan para la empresa CANTUR, S.A.

Los contratos serán por escrito dentro de las modalidades de prácticas, formación, a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo. Los de obra o servicio determinado, así como los de tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

El periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y de 20 días para el resto de los trabajadores.

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 perceptivo reconocimiento médico anterior a la incorporación. La empresa se compromete a mantener como mínimo en el 3% la contratación de trabajadores con minusvalía.

Como medida de igualdad de acceso al empleo la relación de personal se hace desde la perspectiva de "selección de personas", con la única discriminación del talento.

ART. 10.- PROMOCIÓN LIBRE.-

Las vacantes o puestos nuevos que se produzcan en CANTUR, SA, dentro de los niveles III, IV, 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 Paritaria entre la Dirección y el Comité de Empresa de la provisión de las plazas.

Se constituirá una Comisión Paritaria entre la Dirección y el Comité de Empresa que elaborarán los temas de los exámenes, fiscalizarán su desarrollo y puntuarán los resultados, según las normas que se determinen en cada caso.

CAPITULO III.- JORNADA, HORARIO, DESCANSOS Y VACACIONES**ART. 11- JORNADA Y HORARIO.-**

La Jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual de 1776 horas.

En los centros de trabajo de CANTUR, los días en que no se haya podido acudir al trabajo por causas climatológicas, se computarán al 50% para las dos partes. Se establece un límite máximo anual de 8 días y si se superase 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 de un periodo de trabajo continuado de 6 o más horas, ya sean ordinarias ó extraordinarias.

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

ART. 12.-DESCANSO SEMANAL.-

Como medida de conciliación a la vida laboral y familiar se aplicará el horario comprimido. Siempre que no se superen las horas máximas mensuales y sea posible por razones del puesto de trabajo.

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 eliminan las horas extraordinarias. Las Jornadas se podrán ampliar cuando sea necesario y solo por causas excepcionales, un máximo de dos horas diarias que serán recuperadas con tiempo de descanso. Nunca superar las 80 horas anuales y con 120 minutos de descanso por cada hora trabajada.

ART. 13.- TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS.-

Todo trabajadora o trabajador tiene derecho a catorce días festivos (diez de ámbito estatal, dos autonómicas y otros dos locales).

Caso de coincidir jornada de trabajo en días festivos, se tendrá derecho a un descanso de dos días por cada festivo trabajado que se disfrutará acumulados a las vacaciones, o en todo caso fuera de los periodos de temporada alta de cada estación. Dicho disfrute se señalará de común acuerdo con la empresa.

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 e cómputo anual. Cuando coincida un día de descanso con un festivo se compensará con otro día.

ART. 14.- DIAS 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 hostelería el personal que trabaja el día 24 de diciembre en turno de tarde-noche, no lo haga el día 31 de diciembre. En caso de que existan problemas para fijar los turnos se estudiarán entre el comité y la empresa la solución de los mismos. La empresa procurará que el día 24 de diciembre se trabaje solo hasta las 14 horas, reanudando el trabajo el día 25 a las 11 horas.

ART. 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.

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

Como mínimo el cuadro de vacaciones para el personal fijo se expondrá con dos meses de antelación.

La concesión del periodo de vacaciones o permisos irá firmados por un representante de la empresa.

ART. 16.- PERMISOS RETRIBUIDOS.-

- Permiso matrimonio: El trabajador tendrá 15 días laborables.
- Permiso por gestación: Tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- Permiso por maternidad: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto parto múltiple 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- Permiso nacimiento de hijo: 4 días naturales.
- Enfermedad grave o muerte: 4 días por fallecimiento, accidente ó enfermedad grave, hospitalización ó intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Traslado de domicilio habitual: 1 día personal durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.
- Funciones sindicales y representativas.
- Permiso por lactancia de hijo: Los trabajadores por lactancia de hijo menor de 9 meses, derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora o acumulación al permiso del parto. En jornadas completas, siempre a conveniencia del trabajador que deberá comunicar su decisión a la empresa antes de finalizar dicho permiso. Este permiso puede ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.
- Permiso de hospitalización del recién nacido: La madre ó el padre trabajador tienen derecho a ausentarse una hora cuando el hijo recién nacido deba permanecer hospitalizado después del parto.
- Permiso para exámenes: El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Permiso por cuidado de familia y guarda legal: Derecho a una reducción de jornada de trabajo entre 1/3 y la mitad con disminución proporcional del salario, quien por razones de su guarda legal tienen a su cuidado un menor de 6 años ó minusválido psíquico o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida y quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado a un menor de 8 años, ó una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, con la reducción del salario.
- Permiso por paternidad: 13 días de acuerdo con el Art. 45.1 del estatuto de los trabajadores independiente de los descansos regulados en el art. 48.4 del estatuto de los trabajadores
- Permiso de un día por boda de padres, hermanos o hijos.
- El mismo tratamiento tal y como dice la legislación se dará a las parejas de hecho.

ART. 18.- VACACIONES.-

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

Deben de 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 calendario de vacaciones se fijará cada año en el mes de Enero, y las posibles modificaciones siempre con 2 meses de antelación para evitar perjuicios.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días laborables de vacaciones ó a la parte proporcional en caso de contrato temporal.

Serán disfrutados en periodos de cómo mínimo 10 días. Las personas con niños de menos de 12 años tendrán derecho a disfrutar de al menos un periodo coincidiendo con las vacaciones escolares.

Los trabajadores tienen derecho a 5 días de elección solicitados con al menos 48 horas de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural ó en el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, se tendrá derecho a disfrutar de vacaciones en otra fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

ART. 19.- TRABAJO EN DOMINGO.-

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.

Este tipo de plus no será de aplicación a ningún tipo de trabajador o persona de ninguno de los centros de trabajo de CANTUR, S.A, ni de personal que en el futuro pueda contratarse en Cabárceno.

CAPITULO IV SISTEMAS RETRIBUTIVOS.**ART. 20.- DEFINICIÓN DE CONCEPTO SALARIALES.-**

1.- Salario Base. Retribución fijada en función del grupo y categoría y se devenga por unidad de tiempo.

2.- Pluses. El plus convenio 2004-2007 a efectos retributivos tiene el mismo tratamiento que el salario base.

3.- El resto de los pluses consolidados se mantienen como hasta ahora.

4.- Pagas extraordinarias. Se abonarán los días laborales inmediatamente anteriores a los días 15 de julio y 15 de diciembre y en cuantía de un mes de salario base más plus de antigüedad.

La tercera paga será lineal y de la forma siguiente en cuanto a su cuantía.

Año	2008	800 euros
Año	2009	950 euros
Año	2010	1.200 euros
Año	2011	1.200 euros

El cobro de la misma se percibirá en el mes de septiembre de cada año quedando consolidada a partir de esa fecha.

ART. 21.- PLUS DE KILOMETRAJE.-

Cuando el trabajador por orden de la empresa tenga que desplazarse de su centro de trabajo, cobrará a 0'21 euros el kilómetro, 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 euros por Km. para la distancia entre el centro de trabajo y su domicilio con un máximo de 25 km.

ART. 22.- PAGOS DE NOMINAS.-

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.

ART. 23.- TABLAS SALARIALES.-

Para el año 2008 el incremento salarial será del IPC real del año anterior.

Año	2009	IPC real del año anterior más o, 5 %
Año	2010	IPC real del año anterior más o, 5 %
Año	2011	IPC real del año anterior más o, 5 %

Tipos de pluses consolidados en la empresa CANTUR, S.A.:

- Plus personal de antigüedad.
- Plus de actividad.
- Plus incentivo
- AAA
- Plus de peligrosidad.
- Plus convenio 91 no consolidable.
- Complemento plena disponibilidad:
- Mejora voluntaria.
- Plus no consolidable.
- Plus de productividad.
- Plus nocturnidad.

Los pluses se incrementaran anualmente con el IPC real del año anterior.

ART. 24.- INDEMNIZACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

La empresa completará hasta el 100% del salario real en caso de I T, por accidente laboral y enfermedad profesional desde el primer DIA de la baja.

En caso de enfermedad común la empresa pagará el 100% del salario real siempre que sea la primera baja del año con un tope máximo de ocho meses.

En las bajas de enfermedad que precisen intervención quirúrgica, aun cuando esta sea ambulatoria, la empresa pagará el 100% del salario real desde el primer DIA, con el tope máximo de ocho meses.

Como medida de control del absentismo laboral se crea una bolsa de 400 euros de todos los trabajadores que durante el año hayan trabajado como mínimo en la empresa 10 meses.

Este plus se dividirá entre los trabajadores que durante el año no superen los 9 días de absentismo, excluyendo el accidente laboral. Se hará efectivo durante el mes de abril del año siguiente.

Este plus se pagará de forma proporcional en función del tiempo que figure en el tipo de contrato.

ART. 25.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejecutado 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, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación ó elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro 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 permanentemente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento ó en su caso, de la reclusión judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años y mínimo un mes, para cuidado de un familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad ó discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho será ejercido por trabajadores con una antigüedad mínima de un año y podrá ser solicitado una vez en un periodo de 2 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 tendrá derecho a asistencia a cursos de formación y durante un año tendrá derecho a reservar el puesto de trabajo.

ART. 26.- JUBILACION.-

Todos los trabajadores al cumplir 65 años de edad deberán solicitar y tramitar su jubilación, siempre y cuando tengan cotizado el periodo mínimo para generar el derecho a la prestación de jubilación.

En cuanto a la jubilación a los 64 años y a la jubilación parcial el presente convenio se regirá por la normativa aplicable en ese momento.

Art. 27.- 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. Estos días se contabilizarán como absentismo dentro de los supuestos del artículo 24 del presente convenio.

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 acreditar, con la debida justificación expedida por el servicio de salud correspondiente, la asistencia a la consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

Siempre que sea posible el trabajador avisará con el tiempo suficiente en el centro de trabajo.

CAPITULO VI ACCION SOCIAL**ART. 28.- 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 generación de derecho alguno a favor de quienes lo disfruten. La posibilidad de que las personas que se alojen en locales de la empresa puedan disponer de 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 éstos mientras permanezcan en tales puestos. Estos alojamientos están adscritos a las necesidades de la empresa.

ART.29.- 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. 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.

ART. 30.- 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.

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 desarrollarán, aplicarán y mantendrán actualizados los Planes de Prevención de todas las actividades 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, dirigidos 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 auditorías 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.

ART. 31.- 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.

3.- Su reposición se llevará a cabo únicamente cuando las prendas se encuentren deterioradas o en mal estado, previa entrega 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 trabajo, los requieran.

- Todos los EPIS utilizados en CANTUR, S.A, se ajustarán a las exigencias esenciales de sanidad y seguridad aplicables al diseño y fabricación definidos en el RD. 1407/92 de 20 de noviembre, posteriormente modificado por el RD. 159/95 de 3 de febrero. Además cumplirán las exigencias mínimas recogidas en la Directiva 89/656/CEE de 30 de Noviembre, transpuesta al derecho español por el RD 773/97 de 30 de mayo.

- Todas las prendas de protección individual utilizadas en CANTUR, S.A, estarán homologadas y dispondrán de una ficha técnica completa donde se especifican sus características, mantenimiento, vida útil e instrucciones de uso.

- 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.

ART. 32.- 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 sienten 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 a la prevención de las conductas señaladas anteriormente, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

ART. 33.- TRANSPORTE.-

ALTO CAMPOO: La empresa facilitará el medio de transporte idóneo para trasladar al personal desde Reinoso 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 Dè, serán trasladados desde Espinama hasta el puesto de trabajo.

ART.34.- FORMACIÓN.-

La empresa dentro de su plan de prevención 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.

ART.35.- COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL.

La empresa CANUR, 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.

Para la consecución de estos fines, la empresa CANTUR, S.A., en su nombre propio y el de todos los trabajadores se auto impone un horizonte de trabajo con un plazo límite de 31 de diciembre de 2011.

ART. 36.- 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 si 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.

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:

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

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

3.- La simulación de accidente o enfermedad.

4.- 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.

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

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

7.- 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.

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

9.- 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.

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.

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:

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

Las faltas leves prescribirán a los diez días laborables, las graves a los veinte días laborables y las muy graves a los sesenta días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido 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.- Una 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 representante de los trabajadores cuando legalmente proceda.

2.- El instructor practicará cuantas diligencias estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, y formulará el pliego de cargos en el plazo de diez 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, cuando legalmente proceda, al representante de los trabajadores.

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.

ART. 37.- 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.
* 40% descuento material esquí.
- .- Hotel La Corza Blanca y Refugio Aliva: * 40% descuento
- 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 VII ACCION SINDICAL

ART. 38.- 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, retribuidas 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.

ART. 39.- SECCION SINDICAL Y DELEGADO SINDICAL.-

Los sindicatos que hayan obtenido el 15% 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 éstas necesiten.

CAPITULO VII SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ART. 40.- 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.

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:

- Discrepancias durante la negociación de convenios o pactos.
- Discrepancias en los períodos de consultas de los artículos 40, 41, 47, 51 del estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier otro 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 art. 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando así fuere necesario.

CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I

Directores
Coordinadores

GRUPO II

Jefes
Técnicos Superiores
Encargados
Conservador
Veterinario

GRUPO III

Oficiales de 1ª
Acuarista
Cuidador de 1ª
Capataz
Cocinero
Secretarías
Recepcionistas
Informadores
Azafatas
Vigilantes
Monitores

Marshall o encargado deportivo
Especialistas en cabinas
Gobernanta
Encargado de sección (hostelería)

GRUPO IV

Oficiales de 2ª
Cuidador
Conserje
Camarero
Cobradores
Ayudante de cocina

GRUPO V

Limpieza
Auxiliar cocina
Peón

TABLA SALARIAL CONVENIO 2008-2011**AÑO 2008**

NIVEL I	1307.52 €
NIVEL II	1438.04 €
NIVEL III	1308.51 €
NIVEL IV	1218.20 €
NIVEL V	1172.09 €

TERCERA PAGA EXTRA **800.00 €**

PLAN DE IGUALDAD.-

CANTUR, S.A como empresa plantea la gestión de las personas dentro de su plan de igualdad basándolo en la gestión de la diversidad.

Lo diverso como igualdad de disponer de las mismas condiciones por cualquier persona independientemente de sus características naturales, culturales, sociales y personales.

- Diversidad cultural. Migración integrada en la empresa.
- Diversidad social. Integración de los trabajadores discapacitados y colectivos diferentes.
- Generación. Edad como fuente de riqueza y experiencia.
- Diversidad de talentos. Distintas titulaciones en el patrimonio humano de la empresa, con una fama de capacidades con muchas alternativas.
- Diversidad de género. Igualdad de trato para conseguir la inclusión en todos los órganos de la empresa.

El presente plan incide en todo el proceso de recursos humanos, selección, formación, organización, retribución y comunicación. Afecta a todas las personas que componen CANTUR, S.A.

El análisis y el diagnóstico es el punto de partida para conocer en profundidad la situación de la empresa.

Los procesos de gestión se van a orientar a la mejora en la diversidad de género. Aplicando el término a:

- Planificación de la plantilla.
- Selección de personal. Discriminación de la persona solo por talento.
- Relaciones laborales, marcando los derechos y deberes dentro de una flexibilidad organizativa.
- Estructura retributiva.
- Comunicación interna, como exponente de la cultura empresarial, con lenguaje e imagen en perspectiva de género.
- Formación como eje del desarrollo profesional.
- Perspectiva cultural- Cultura de igualdad.
 - Basada en los valores de las personas.
 - Estilo de dirección.
 - Símbolos como fuente explicativa de la cultura de igualdad.

Análisis realizados para la toma de medidas y posterior diagnóstico.

1.- Estructura organizativa:

- a.- Clasificación profesional.
- b.- Cualificación empleados: - edad media.
- antigüedad hombre- mujer.
- c.- Representación sindical de género.
- d.- Niveles de absentismo hombres-mujeres.

2.- Estructura de decisión.

Distribución de hombres y mujeres en los niveles de Dirección y mando.

3.- Política de recursos humanos en acceso y selección de personal.

- a.- Perfiles profesionales demandados
- b.- Procesos selección.
- c.- Responsables decisión final.

4.- Formación desarrollo y promoción.
Plan anual de formación en la empresa.**5.- Conciliación vida laboral-personal.****6.- Retribución.****MEDIDAS****COMUNICACIÓN.-**

La empresa se compromete a poner todos los medios a su alcance para que el lenguaje y la comunicación de la empresa sea no sexista. Lo llevará a cabo a través de la información y la formación, cuidando al máximo los folletos de publicidad y la comunicación interna tanto escrita como hablada, utilizando siempre que sea posible los genéricos evitando el uso abusivo de la estrategia de la duplicación y usando el femenino cuando sea el sexo de la persona a la que nos dirigimos. Las imágenes de los folletos serán respetuosas con el género, con presencias equitativas.

La guía de educación no sexista esta al alcance de todos los trabajadores y en lugares visibles.

Se incorporará en la formación continua de los trabajadores y trabajadoras el tema de la comunicación no sexista.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LA PLANTILLA.-

Igualdad de acceso al empleo.

La selección de personal desde la perspectiva de "selección de personas", con la única discriminación del talento.

Las personas candidatas a un puesto de trabajo evaluadas por sus cualificaciones, competencias, conocimientos, experiencia y actitudes sin considerar sexo.

En las entrevistas se selección se evitarán las preguntas personales, que puedan dar lugar a discriminación por razón de género.

La Dirección de CANTUR, S.A se compromete a mantener en sus procesos de selección, contratación y promoción procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y capacidad de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas

PROMOCION Y FORMACION.-**PROMOCIÓN**

Transparencia en los procesos de promoción, todos los mandos medios y directivos conocerán las competencias, conocimientos y habilidades que necesitan para promocionar dentro del organigrama de la empresa.

Los criterios serán siempre objetivos y se evitarán los criterios de antigüedad. Posibilitar la igualdad efectiva.

FORMACIÓN

Los planes anuales de formación promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

El plan de formación continua de la empresa será en horario de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y siempre será considerado jornada efectiva de trabajo

Los trabajadores que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrán derecho de asistencia a los cursos de formación que realice la empresa.

POLITICA DE RETRIBUCIÓN.-

Igualdad en la retribución salarial: mismo empleo – mismo salario.

Sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos, independientemente de las personas que ocupan los puestos.

Se van a llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben personas que trabajan en la empresa, ajustándose siempre a criterios de igualdad retributiva.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.-

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de CANTUR.S.A se aprueban las siguientes medidas:

- Horarios. Se podrá aplicar el horario comprimido en todos los puestos de trabajo donde sea posible. Siempre que no se superen las horas máximas mensuales.

- Jornada reducida para los trabajadores que lo soliciten por cuidado de familia o guarda legal.

- Eliminar las horas extraordinarias, a no ser que sea absolutamente necesario y de forma voluntaria.

- Jornada intensiva siempre que sean posible por razones de puesto de trabajo.

- Lactancia. Acumulación de las horas de lactancia de un hijo menor de nueve meses, según el interés de la trabajadora.

- Vacaciones. Prioridad de al menos un periodo de vacaciones de diez días coincidiendo con las vacaciones escolares para los trabajadores con hijos menores de 12 años.

- Excedencias. Facilitar las excedencias cortas (mínimo un mes y máximo 2 años para cuidado de familiares a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad ó discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Así como adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, maternidad y paternidad.

- Asistencia al medico. Cuando el trabajador deba acudir durante la jornada de trabajo, a la consulta medica por requerirlo así el estado de salud del hijo menor de edad, disfrutara 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 y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

PERMISO DE GESTACION.-

Realización de exámenes médicos y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Diecisiete días de permiso de paternidad.

Licencia por riesgo de embarazo en los términos y condiciones previstas en la normativa.

Permiso por parto: dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto a 2 semanas, mas por cada hijo a partir del segundo.

Permiso por hospitalización de recién nacido. Derecho a ausentarse una hora del trabajo cuando el hijo recién nacido deba permanecer hospitalizado.

PARA PODER IMPLANTAR LA MANERA SERIA Y EFECTIVA AL PRESENTE PLAN.-

CANTUR, S.A. se compromete a hacer partícipes a todos los agentes de la empresa, desde la Dirección, empleados y sindicatos.

A considerar la diversidad como parte de la estrategia de la empresa a medio y largo plazo.

Se realizarán evaluaciones periódicas con diagnostico rigurosos, para comprobar la implantación de este Plan y modificar las áreas de actuación si fuera necesario.

Priorizar las actuaciones allí donde sea más necesario.

A diseñara un plan de comunicación que facilite la implantación, ayude a eliminar las barreras internas y proporcione la información necesaria para que todos los actores implicados entiendan las acciones que se llevan a cabo.

Establecer un seguimiento a través de agentes nombrados por los trabajadores para comprobar el establecimiento de las medidas y su propuesta de modificación si fuera necesario.

Toda la empresa se compromete con el presente plan de igualdad a poner en marcha las medidas aprobadas.

Los compromisos de este documento serán validos ante la autoridad laboral, y todas las medidas posibles serán incluidas dentro del Convenio Colectivo.

La empresa y el comité de empresa se comprometen a dar publicidad a las medidas del presente plan, para su mejora puesta en marcha y desarrollo.

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE SANIDAD

Secretaría General

Resolución por la que se dispone la publicación del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Cantabria para desarrollar las recomendaciones establecidas en la estrategia de atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley de 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

RESUELVO:

Disponer la publicación en el BOC del "Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Cantabria para desarrollar las recomendaciones establecidas en la estrategia de atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud", que figura en el anexo a la presente resolución.

Santander, 29 de octubre de 2008.—La secretaria general, M^a Cruz Reguera Andrés.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DEL GOBIERNO DE CANTABRIA PARA DESARROLLAR LAS RECOMENDACIONES ESTABLECIDAS EN LA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN AL PARTO NORMAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Madrid, 13 de octubre de 2008.

De una parte, don Bernat Soria Escoms, ministro de Sanidad y Consumo, según nombramiento conferido por el Real Decreto 436/2008, de 12 de abril (BOE número 90 de 14 de abril de 2008) y en virtud de las facultades que le otorga el artículo 4.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno; así como el artículo 13.3 de la Ley 6/1997 de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado.

Y de otra, don Luis María Truan Silva, consejero de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el ejercicio de las facultades propias de su cargo para el que fue nombrado por Decreto 10/2007, de 10 de julio (BOC extraordinario de 12 de julio 2007), expresamente facultado para la firma del presente Convenio mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de agosto de 2008.

Ambas partes, que actúan en razón de sus respectivos cargos, se reconocen, mutua y recíprocamente, capacidad legal necesaria para la formalización del presente Convenio de Colaboración y, a tal efecto;

EXPONEN

Primero. Que el artículo 149^o.1.16^a de la Constitución atribuye al Estado la competencia en materia de bases y coordinación general de la sanidad.

Segundo. Que el artículo 25.3 de la Ley Orgánica 8/1981 de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía de Cantabria le atribuyó las competencias a la Comunidad en materia de sanidad e higiene.

Tercero. Que el Ministerio de Sanidad y Consumo tiene la responsabilidad de la mejora de la calidad en el sistema sanitario en su conjunto, cumpliendo las previsiones recogidas en la Ley 16/2003 de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. Para este fin, la citada Ley en su artículo 60, prevé la creación de una Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud, el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estruc-