

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa, Servicios Veterinarios de Cantabria, SA.

Convenio colectivo de Servicios Veterinarios de Cantabria S.A.

Capítulo I Condiciones Generales

Artículo 1: Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Veterinarios de Cantabria, S.A.

Artículo 2: Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa SERVETCANSA, con independencia de su categoría.

Artículo 3: Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa SERVETCANSA, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

Artículo 4: Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 2004 y finalizando el 30 de diciembre de 2005.

Artículo 5: Denuncia y revision.

El Convenio se considera denunciado sin más requisitos legales, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente a su vencimiento.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo.

Artículo 6: Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7: Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 8: Ingreso al trabajo.

Ingresos:

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden al ingreso de trabajo lo recogido dentro de las disposiciones legales en cada momento.

Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los representantes sindicales.

Excedencias:

Todos los trabajadores de la empresa, tienen derecho a solicitar la excedencia por cuidados familiares, según se define en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores con antigüedad de dos años, podrán pedir la excedencia de acuerdo con el artículo 46.2 del

Estatuto de los Trabajadores, transcurrida la cual se le admitirá de nuevo en la empresa al existir una vacante.

Suspension con reserva del puesto de trabajo :

Según marca el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores: Todos los trabajadores con antigüedad de dos años, podrán solicitar la suspensión de sus servicios durante un período de 16 semanas, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento.

CESES:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días y 30 los Veterinarios y Técnicos Superiores. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la empresa, siempre que se tenga antigüedad de 1 año en la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará a la pérdida de tantos días de salario como por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso.

Capítulo III Clasificación de Personal

Artículo 9: Clasificación profesional.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecutan en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Veterinarios.
- Técnico Superior.
- Auxiliar de Campo.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Auxiliar Administrativo.
- Oficial Administrativo.
- Comercial.
- Técnico Aplicador.
- Técnico Informático.
- Mozo Almacén / Repartidor.

Capítulo IV Organización del Trabajo

Artículo 10: Prestación del Trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios legales para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de los mismos.

Capítulo V Promoción y Ascensos

Artículo 11: Promoción y Ascensos.

La promoción en la empresa se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, de la antigüedad y del historial profesional.

La empresa procurará que el personal realice trabajos de la misma naturaleza (puestos de trabajo similares) en zonas conocidas por el trabajador, pudiendo cambiar el lugar o de puesto de trabajo por necesidades de servicio, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios.

Trabajos de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría a la suya, durante un periodo

superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibirá el trabajador en esa situación serían las más beneficiosas.

Trabajos de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución la más beneficiosa.

La empresa deberá comunicar estas situaciones a los Representantes de los Trabajadores.

Capítulo VI Retribuciones

Artículo 12: Sistema salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descansos computables como de trabajo.

PERCEPCIONES SALARIALES:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

- 1- Salario base.
- 2- Complementos salariales:
Mejoras voluntarias.
Plus de Incentivos.
Quebranto de moneda.
- 3- Pagas extraordinarias: La empresa abonará a su personal dos gratificaciones extraordinarias equivalentes al importe total de una mensualidad de salario base cada una. En el caso de veterinarios y técnicos superiores, se prorratearán mensualmente.
- 4- Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones y los periodos de descanso.

PERCEPCIONES NO SALARIALES:

- 1- Las compensaciones por gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- 2- Las compensaciones por ceses, desplazamientos (dietas, gastos de gasolina en el caso de vehículo de la empresa, precio por kilometro pactado en el caso de no poseer vehículo de la empresa)

Artículo 13: Estructura de las percepciones económicas.

Se establece en la empresa la estructura de las percepciones económicas, basándose en los siguientes conceptos:

- 1- Salario base, (véase tabla).
- 2- Gratificaciones extraordinarias.
- 3- Pluses salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo:
 - Horas extras: Se abonarán a razón del 175 % sobre el precio de la hora ordinaria.
 - Quebranto de moneda: Se cobrará durante el 1º Trimestre del año siguiente al que se liquida :
 - Si se cobra el 100%: 1.000,00 Eur./año por veterinario (Identificación y Ventas).
 - 250,00 Eur/año por equipo veterinario de Campaña.
 - Si no se cobra el total 100%, se aplicará este plus porcentualmente al % cobrado.
 - Complemento personal: A convenir el trabajador con la empresa.
 - 4- Pluses extrasalariales que son de carácter compensatorio, de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como kilómetros que se cobrará a 0,17 Eur./Km. (en caso de no tener coche de la empresa), ropa de trabajo, dietas, gastos del coche de la empresa u otros de similar naturaleza.

5- Plus de incentivos.

Tabla de salarios:

CATEGORIA	SALARIO BASE	
	MENSUAL (14 PAGAS)	BRUTO ANUAL
VETERINARIOS	1.216 euros	17.024 euros
TECNICO SUPERIOR	1.216 euros	17.024 euros
AUXILIAR DE CAMPO	584 euros	176 euros
AUXILIAR DE LABORATORIO	710 euros	9.940 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	710 euros	940 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	741 euros	0.374 euros
COMERCIAL	584 euros	8.176 euros
TECNICO APLICADOR	663 euros	9.282 euros
TECNICO INFORMatico	878 euros	12.292 euros
MOZO ALMACEN / REPARTIDOR	584 euros	8.176 euros

Artículo 14: Incrementos salariales y clausula de revision.

Los salarios y sueldos de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, serán para el primer año de vigencia del Convenio los establecidos en el artículo 13 del presente Convenio.

Para el segundo año de vigencia, se incrementarán todos los conceptos económicos del IPC previsto.

Se establece una cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo en lo que el IPC real a 31 de diciembre de 2.005, supere al previsto y con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2005.

El IPC de referencia será el nacional.

Artículo 15: Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán una retribución específica, incrementada en un 25% sobre el Salario Base.

Asimismo, se tendrá en cuenta, que debe transcurrir un plazo de 12 horas desde el trabajo nocturno hasta el inicio de la nueva jornada.

Las horas extras, se abonarán al trabajador al precio establecido legalmente.

Artículo 16: Centros de trabajo, plus de kilometraje, dietas y equipo.

1. El centro de trabajo es la dirección de las oficinas (Polígono Polimbesa, nave 6 de Requejada). Igualmente serán considerados centros los situados en Potes, los distintos mataderos, Laboratorio de Salud Animal y Consejería de Ganadería.

2. En el supuesto de que por necesidades de Organización de trabajo de la Dirección de la empresa, se establecieran nuevos centros de trabajo, estos deberían cumplir las normas y condiciones que se definen en el Artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El trabajador se compromete a seguir el plan de mantenimiento y limpieza de los vehículos y a dar un trato correcto al vehículo. En este caso, el concepto de kilometraje no corresponderá. No hacerlo supondrá incumplimiento contractual.

4. Si cualquier trabajador tuviese que desplazarse por necesidades especiales de la empresa, utilizando un vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0,17 euros/kilometro.

Dietas: La empresa abonará al trabajador los gastos por comida, con un máximo de 9 euros, previa entrega de la factura correspondiente.

Equipo: Cada trabajador recibirá anualmente de la empresa el vestuario y equipo necesario para la realización del trabajo. El vestuario consistirá según las necesidades en:

- Auxiliar de campo: 2 buzos, unas botas de goma y guantes.
- Técnico aplicador: 2 polos, 2 pantalones, 2 chalecos y un par de botas.
- Técnicos de laboratorio: 2 batas.
- Veterinario de Campaña de Saneamiento Ganadero: 2 polos, 2 pantalones y un par de botas.
- Veterinario de Identificación animal: 2 polos, 2 pantalones, 2 chalecos y un par de botas.

- Veterinario de Control de mercados animales: 2 polos, 2 pantalones, 2 chalecos y un par de botas.

- Veterinario de Matadero: 2 polos, 2 pantalones, un par de botas, 1 chaleco, 5 batas y 2 gorras.

El equipo será el necesario para el desarrollo de sus funciones: material de oficina, material informático, ordenadores, impresoras, tubos, agujas, vacunas, tuberculina, tijera de marcar, cutímetros, cuchillo, etc.

Artículo 17: Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonará dos gratificaciones extraordinarias, que tendrán el mismo valor que el sueldo base mensual, una en julio y otra en Navidad; computándose a estos efectos como tiempo efectivo de trabajo, el de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, maternidad o riesgo por embarazo. El importe percibido nunca podrá superar el 100 % del salario base mensual, y serán prorrateadas en 12 mensualidades, en el caso de los veterinarios y técnicos superiores.

Capítulo VII Jornada

Artículo 18: Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral será de 40 horas/ semana, de trabajo efectivo en computo anual, distribuidas de lunes a viernes.

1. En el caso de los veterinarios: la jornada laboral se repartirá de lunes a sábado, siendo inicialmente jornada partida de lunes a miércoles, e intensiva de jueves a sábado.

Se descansará un sábado cada 15 días.

2. Para el resto de la plantilla, la jornada laboral se repartirá de lunes a viernes.

La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con 14 fiestas (de las cuales, dos de ellas serán las locales que coincidirán con las que marque el calendario laboral en el municipio de Santander) y 30 días naturales de vacaciones, que se comunicarán a la empresa en los primeros meses del año.

Dichos calendarios serán negociados con los Representantes de los Trabajadores, dentro de los criterios anteriormente señalados.

Las modificaciones del calendario se notificarán a los Representantes de los Trabajadores y a los trabajadores afectados, con un mínimo de 15 días de antelación, explicando las causas de dichos cambios, siempre que el tiempo disponible lo permita.

Artículo 19: Tiempo de trabajo.

Los trabajadores tendrán 15 minutos diarios de descanso, para jornadas que excedan de 6 horas diarias de jornada continua que se computarán, como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20: Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, con la salvedad de no poder coincidir a la vez los dos veterinarios del mismo equipo, que se repartirán su período vacacional en 2 quincenas, salvo casos personales que se negociarán. Dos días de los anteriores serán elegidos libremente por el trabajador.

Los trabajadores conocerán las fechas del inicio de las vacaciones con dos meses de antelación, para ello deberán rellenar una propuesta de vacaciones para elaborar el calendario laboral, en el mes de Diciembre del año anterior.

La empresa podrá, por necesidades de servicio, negociar un cambio de fechas con uno o varios trabajadores llegando a un acuerdo. Asimismo los trabajadores podrán negociar un cambio de fechas por necesidades propias.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, disfrutándose obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

Si un trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal antes del inicio de las vacaciones y no pudiese disfrutarlas en las fechas señaladas en el calendario, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, en cualquier fecha dentro del año natural.

Las ausencias al trabajo por incapacidad temporal o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

La retribución será una mensualidad normal, considerándola como en el caso de haber trabajado.

Artículo 21: Permisos retribuidos.

Según la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cada empleado, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos en citado texto legal y en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

Artículo 22: Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género neutro no sexista. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc..

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos, importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que las mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones así como los fondos nacionales e internacionales.

Reducción de la jornada por Lactancia.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí.

Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.

Opción de reducción acumulada: Con mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora podrá igualmente esta última optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad: la reducción de jornada será de media jornada por día laborable.

Opción de reducción acumulada por periodos: Con mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora, esta última podrá optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media jornada por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los

permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir, u otra forma que la Empresa estime oportuno.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Reducción de la jornada por atención a personas dependientes :

Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un tercio y como máximo el 50 % de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho, el empresario atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente, que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrán limitar el ejercicio simultaneo de este derecho a ambos trabajadores, para que se realice de forma sucesiva.

La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y o resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia, corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos a la empresa y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

Capítulo VIII Salud laboral

Artículo 23: Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la Ley de Prevención de riesgos Laborales (L.P.R.L.) del reglamento de los Servicios de prevención, de decretos y disposiciones de desarrollo, que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

La empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar la protección de los trabajadores.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participarán los Representantes de los Trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

La empresa (artículo 22 de L.P.R.L.) procederá a facilitar los reconocimientos médicos pertinentes a todos los trabajadores, de las características específicas y con la periodicidad que el puesto de trabajo requiera, mínimo una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos.

El reconocimiento médico o vigilancia de la salud, se realizará durante la jornada de trabajo, siendo ese tiempo retribuido.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito de horario adicional retribuido, al contemplado en el estatuto de los trabajadores, artículo 86. e .1º.

Los Delegados de Prevención recibirán información sobre los accidentes de trabajo, con o sin baja, al igual que el informe de la Mutua o Servicio de Prevención sobre los accidentes, con carácter mensual.

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud Laboral, compuesta por los Delegados de Prevención y en igual número de miembros de la empresa. El objetivo central de dicha comisión será el desarrollar lo previsto en la L.P.R.L., R.S.P y las normas del Plan de Prevención de la Empresa.

Artículo 24: MATERIAL DE PREVENCIÓN

- Personal de oficina: Reposapiés y salvapantallas del ordenador.

- Personal de campo: guantes, gafas de protección y mascarillas.

- Técnicos aplicadores: guantes, gafas de protección y mascarillas.

- Personal de matadero: guantes, gafas de protección, mascarillas y taponés.

Capítulo IX

Infracciones y sanciones

Artículo 25: Infracciones: Definidas según el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26: Sanciones: Definidas según el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27: Resolución de conflictos (ORECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación – conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Artículo 28: Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria de Convenio, formada por los 2 Delegados de Personal designado por USO y en igual número por miembros de la empresa, se reunirá a petición de parte, siempre que se considere necesario, previa comunicación por escrito. Podrán asistir a las reuniones de la Comisión los asesores respectivos de cada parte.

La reunión deberá convocarse en el plazo de 5 días hábiles desde que se solicite. De dichas reuniones se levantará acta de lo hablado y acordado.

Capítulo X

Otras disposiciones

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido al convenio general referido y a la normativa legal vigente.

Santander, 28 de abril de 2004.–El director General de Trabajo, Tristán Martínez Marquín.

04/5791

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

Orden 32/2004 de 6 de mayo, por la que se regula la captura y las zonas autorizadas para la extracción de cebo con licencia de pesca marítima de recreo en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

De acuerdo con las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de pesca en aguas interiores, acuicultura y marisqueo, y con el fin de preservar a las especies marinas objeto de extracción para cebo reguladas en la presente Orden, se establecen