

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

Resolución aprobando el anexo del Proyecto de Urbanización del Área de Intervención número 2 de Ganzo.

Por la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento se ha dictado con fecha 19 de febrero de 2009, la Resolución número 2009000605, que dice lo siguiente:

«Dada cuenta de Resolución de la Alcaldía número 2007002495 por la que se aprobó el Proyecto de Urbanización correspondiente al Área de Intervención número 2 de Ganzo, promovido por «CONSTRUCCIONES PINTA, S.L.» (BOC de 26 de septiembre de 2007).

Dada cuenta igualmente de Decreto de esta Alcaldía-Presidencia de fecha 19 de diciembre de 2008 por el que se aprobó inicialmente el anexo del Proyecto de Urbanización del Área de Intervención número 2 de Ganzo, promovido por don Gervasio Pinta Ríoz, en representación de «CONSTRUCCIONES PINTA, S.L.», habiendo sido sometido el expediente a información pública, por plazo de veinte días, mediante anuncios publicados en el Boletín Oficial de Cantabria de 15 de enero de 2009 y El Diario Montañés de 23 de diciembre de 2008, no habiéndose presentado alegación alguna durante el plazo de exposición pública, según consta en el certificado expedido por el Oficial Mayor, obrante en el expediente.

Dada cuenta de texto refundido y Proyecto de Instalación Eléctrica, correspondiente al Proyecto de Urbanización del Área de Intervención número 2 de Ganzo, presentado por la entidad «CONSTRUCCIONES PINTA, S.L.»

Vistos informes emitidos por los Servicios Técnicos Municipales así como Informe emitido por el Consejo de la Gerencia de Urbanismo en sesión celebrada el 18 de febrero de 2009.

Vistos los artículos 63 y 80 de la Ley de Cantabria 2/2001 de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico de! Suelo de Cantabria.

Vengo en resolver, en virtud de las facultades que me son conferidas por la legislación vigente:

- Aprobar definitivamente el anexo del Proyecto de Urbanización del Área de Intervención número 2 de Ganzo, promovido por «CONSTRUCCIONES PINTA, S.L.», con las condiciones establecidas por los Servicios Técnicos Municipales en los informes emitidos al respecto.
- Proceder a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley de 8/2007.»

El acto a que se contrae esta notificación pone fin a la vía administrativa, según establece el artículo 52.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, por lo que, con arreglo a la legislación vigente, contra el mismo puede interponer Vd. los siguientes

RECURSOS

1º.- De reposición, con carácter potestativo, según lo reglado en la Ley 4/1999, de 13 de enero, ante el mismo órgano que hubiere dictado el acto impugnado en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación de este acuerdo (artículo 116 y 117 de la Ley 4/1999).

2º.- Contencioso-administrativo.- Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cantabria, con sede en Santander, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo, o de la resolución expresa del recurso potestativo de reposición. Si en el recurso potestativo de reposición no se notificara resolución expresa en el plazo de seis meses, que se contará a partir del día siguiente a aquél en que, se produzca el acto presente. (artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Si fuera interpuesto recurso potestativo de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

3º.- Cualquier otro que estime procedente (artículo 58.2 Ley 4/1999).

Torrelavega, 20 de febrero de 2009.—La alcaldesa presidente, Blanca Rosa Gómez Morante.

09/2988

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL****Dirección General de Trabajo y Empleo**

Información pública del depósito de modificación de los Estatutos de la Unión Cántabra de Técnicos Superiores en la Sección de Mediación y Seguimiento de Conflictos.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y RD 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Sección de Mediación y Seguimiento de Conflictos de la Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 13 de febrero de 2009, ha sido depositada la modificación de los Estatutos de la Unión Cántabra de Técnicos Superiores Sanitarios (UCTESS), afectando dicha modificación a los artículo 2 relativo a la denominación, así como al artículo 44, apartados 1, 2, 5 y 6. Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por los técnicos especialistas de las distintas especialidades sanitarias, siendo los firmantes del acta de modificación doña Celestina Burgueño Cermeño con DNI 6528136T y don Carlos Luis García García con DNI 10876954R, en calidad de secretaria general y secretario respectivamente.

Santander, 25 de febrero de 2009.—La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, PA, el jefe de Sección, Luis Ángel Díez Acima.

09/2851

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro, y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria, años 2008 a 2009.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 3 de febrero de 2009, de una parte por el Sector de «Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria» en representación de las empresas afectadas, y de otra por las Centrales Sindicales de «CCOO y UGT», 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, 20 de febrero de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

**CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR
PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS
DE HOSPITALIZACIÓN, DE LA COMUNIDAD
DE CANTABRIA AÑOS 2008 A 2009.**

CAPÍTULO I.

Artículo 1º. **Ámbito Contractual y Territorial.** El presente Convenio Colectivo es suscrito en la parte social por las representaciones de los Sindicatos ccoo y UGT y en la parte empresarial por la Asociación empresarial HOSPRICAN. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma de este Convenio.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Cantabria.

Artículo 2º. **Ámbito funcional.**- El presente Convenio afectará a las empresas que desarrollen su actividad dentro del sector privado de establecimiento sanitarios de hospitalización, vinculadas por la Ordenanza Laboral para establecimientos sanitarios de hospitalización de 1976.

Artículo 3º. **Ámbito personal.**- El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el artículo anterior, excepto los que pertenezcan a Órdenes o Congregaciones Religiosas sin relación laboral con aquéllas.

Artículo 4º. **Ámbito temporal.**- El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo 5º. **Vigencia, prorrogación y denuncia del Convenio.** Al vencimiento del plazo de vigencia convenido en el presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente por periodos de un año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses.

No obstante, las condiciones económicas pactadas entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año de vigencia del convenio. Las condiciones pactadas para el año 2008, tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2008.

Artículo 6º. **Prelación de normas.**- Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 7º. **Vinculación a la totalidad.**- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal todo ello en computo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen, todo ello en cómputo anual.

Artículo 8. **Comisión Paritaria.**- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio y cualquier otra competencia que el Convenio Colectivo le asigne.

Las organizaciones representativas acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria que estará constituida por miembros de cada una de las centrales sindicales firmantes, en función de su representatividad sindical, y un número igual de representantes de la parte empresarial; sus acuerdos se tomarán por mayoría simple y serán vinculantes.

En función de lo anterior, la Comisión Paritaria queda constituida:

En representación de las Centrales Sindicales:
Doña Asunción Moro en representación de ccoo., doña Charo Pigueiras en representación de UGT.

En representación de HOSPRICAN:

Don José María Terrel Sanz.

Don Andrés Muñoz Cortés.

Se designa como secretaria y domicilio de la Comisión Paritaria a doña María Dolores Ruilópez Egido, calle Rualasal número 8, 6º planta de Santander.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO II.

Clasificación Profesional.

Artículo 9º. El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes niveles y categorías:

Nivel 1.- Médico Especialista.

Nivel 2.- Médico Interno y Titulado Superior.

Nivel 3.a.- Titulado Medio, ATS/DUE.

Nivel 3.b.- Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.

Nivel 4.- Encargado de Servicios.

Nivel 5.- Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.

Nivel 6.- Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador Psiquiátrico, Auxiliar Administrativo, Recepcionista/Telefonista y Conserje.

Nivel 7.- Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

En el anexo I, del presente convenio se definen las categorías anteriormente enunciadas.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el anexo I y a cada categoría. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Artículo 10º. **Trabajos de superior e inferior categoría.**- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 11º. **Clasificación del personal por razón de la contratación.**- Por razón de la permanencia en la empresa el personal se clasifica en:

Primero.- Fijo: cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.

Segundo.- Eventual: el contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.

Tercero.- Interino: el que presta su trabajo de forma continua sufriendo ausencias de trabajadores por incapacidad laboral transitoria, servicio militar, excedencias con reserva de puesto de trabajo o situaciones que obliguen a la empresa a reservar la plaza al trabajador ausente.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de antigüedad.

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la normativa establecida en la normativa establecida en la Ley actualmente vigente.

CAPÍTULO III.

Contrataciones y ceses.

Artículo 12º. **Ingresos.**- El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses desde que se determine la necesidad de contratación.

Artículo 13°. Periodo de prueba.- El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Niveles 1 y 2 : Seis meses.

Niveles 3 y 4 : Tres meses.

Nivel 5: Dos meses.

Nivel 6: Cuarenta y cinco días.

Nivel 7: Quince días.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 14°. Causas de extinción del contrato.- El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en los artículos 49 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV.

Retribuciones.

Artículo 15°. Estructura salarial.- Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y en computo anual de horas pactadas.

El salario y el plus de antigüedad correspondiente a una mensualidad serán para cada categoría profesional, las que se establecen para los años 2008 y 2009 en el anexo II del presente convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos.

Artículo 16°. - Tablas Salariales para los años 2008 y 2009- Las tablas salariales recogidas en el anexo II de este Convenio recogen el incremento salarial pactado siguiente:

Para el año 2008: incremento de un 3% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2007, sobre salario base y antigüedad.

Para el año 2009: incremento de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008 con el IPC real del año 2008 más 0,50%, sobre salario base y antigüedad, garantizándose como incremento mínimo 2,50%, según se recoge en el anexo II de este Convenio.

Artículo 17°. Antigüedad.- El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de 3 años de servicios prestados a la empresa, con un máximo de diez trienios. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 18°. Plus de especialidad.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los niveles 3 y 6 del presente Convenio, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis y Unidades de Cuidados Intensivos, Diálisis y Unidades de Infecciosos.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada, con un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador efectivamente desempeñe la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de «especialidad».

Artículo 19°. Nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un complemento del 25% sobre el salario ordinario.

Se exceptúa de este complemento el personal que haya sido contratado como personal fijo nocturno.

Artículo 20°. Plus Festivos Especiales.- Todo el personal que preste sus servicios profesionales en las noches del 24 y 31 de diciembre de cada año y en los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá en concepto de Plus Festivos Especiales el importe de 40 euros por día o por noche trabajada respectivamente.

Artículo 21. Ropa de trabajo-calzado: La empresa entregará calzado para todo el personal que tenga la obligación de llevar uniforme.

El tipo de calzado a proporcionar se valorará en el seno del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 22°. Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias anuales no podrán exceder del número que establece el Estatuto de los Trabajadores (ochenta horas), y la compensación para el trabajador será el 1,50% del valor de la hora ordinaria, o su equivalente en tiempo de descanso, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria, como consecuencia de la cobertura de ausencias imprevistas, o permisos sindicales, tendrán la consideración de horas estructurales, y la compensación para el trabajador será igual que para las horas extraordinarias.

Artículo 23°. Pagas extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base convenio más antigüedad, que se abonarán al trabajador en los meses de junio, junto con la nómina del mes, y diciembre antes del día 20 de dicho mes, cuyos devengos corresponde al primero y segundo semestres de cada año natural, respectivamente. El pago de estas pagas extraordinarias se podrá prorratear en los doce meses ordinarios del año previo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

Artículo 24°. Cláusula de descuelgue.- Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores, y además que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad o buena marcha de la empresa.

Aquellas empresas que se encuentren en la situación indicada en el párrafo anterior, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio acompañado de la siguiente documentación:

a. Memoria explicativa de la situación de la empresa, con expresa mención al número de trabajadores, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del centro hospitalario.

b. Contabilidad de la empresa, convenientemente auditada, con sus correspondientes balances y cuentas de resultados de los dos últimos años.

c. Propuesta salarial de la empresa para con sus trabajadores.

La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de treinta días naturales desde la firma del Convenio Colectivo o en todo caso desde la publicación en el BOC de dicho convenio.

El incumplimiento de cualquiera de los plazos establecidos impedirá acogerse a esta cláusula.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores de la empresa afectada en el plazo de quince días con entrega de copia de la documentación aportada por el centro. En los siete días siguientes contados a partir de la fecha de la recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores de la empresa, al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre la empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial, así como su duración, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los trabajadores la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en su locales a las partes en un plazo máximo de diez días, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones aportando todos aquellos elementos de prueba de que intenten valerse, que se practicarán en el momento, De no ser así la Comisión Paritaria del Convenio, fijará plazo para su práctica.

Practicadas las pruebas y oídas las partes éstas quedarán sometidas al criterio que la Comisión Paritaria del Convenio dictará en el plazo máximo de quince días contados a partir de la comparecencia de ambas partes y cuya decisión será vinculante.

En los supuestos de desacuerdo se someterán las partes a la decisión de la mediación del ORECLA o bien arbitraje. Si la intervención de los mediadores del ORECLA no resolviera en el plazo de veinte días quedará expedita la vía jurisdiccional.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria, Mediadores del ORECLA o los Laudos Arbitrales tendrán igual valor y serán plenamente ejecutivos.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos.

Artículo 25°. Jornada de trabajo.- El número de horas de trabajo efectivo al año durante el año 2008 ha sido de mil setecientos cuarenta y una horas y para el turno fijo de noche mil seiscientos ochenta horas. Para el año 2009 será de mil setecientos treinta y cuatro horas y para el turno fijo de noche mil seiscientos setenta horas.

Reducción de Jornada: A partir de 1 de enero de 2009 se aplica una reducción de la jornada laboral, en computo anual, sobre la establecida para el año 2008, de siete horas para el horario diurno y diez horas para el horario nocturno, por lo que la jornada laboral queda establecida en mil setecientos treinta y cuatro horas (horario diurno) y mil seiscientos setenta (horario nocturno).

En aplicación de lo anterior el personal afectado por el presente convenio contará con un día más de descanso al año, que se establecerá y fijará por la empresa en el calendario laboral de cada unidad. Esta reducción de jornada no tendrá la consideración, ni el carácter, regulado para los días de asuntos propios.

Los cómputos semanales o anuales horarios que para cada colectivo se establezcan para cumplir con la jornada efectiva anual fijada, no podrán generar de por sí horas extraordinarias, ya que solamente tendrán tal carácter aquellas horas que con su realización se sobrepase la jornada efectiva anual pactada, todo ello de conformidad con lo establecido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En cada centro de trabajo se oirá a los representantes de los trabajadores para el establecimiento del calendario laboral correspondiente a cada colectivo y/o categoría. Deben existir un mínimo de doce horas de descanso entre turno y turno y treinta y seis horas de descanso semanal.

Artículo 26°. Vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, durante el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre (ambos inclusive) de cada año, siendo preferente para el disfrute los meses de junio a septiembre.

Voluntariamente se podrán disfrutar las vacaciones fuera de este período, solicitándolas con quince días de antelación. Si la empresa no contestase a esta petición en los cinco días hábiles siguientes, se entenderá como aceptación de la misma.

El período de vacaciones se contará a partir del disfrute de los días libres que correspondan.

Artículo 27°. Días por asuntos propios.- Todo el personal, con independencia del tipo de contrato que haya suscrito con la empresa y que tenga una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a disfrutar para asuntos propios de:

- Año 2008: Cinco días.
- Año 2009: Cinco días.

Todos los días anteriormente mencionados tendrán el carácter de no recuperable. El disfrute de los días solicitados dependerá de las necesidades del servicio, debiendo motivarse por escrito la denegación por parte de la empresa. Este disfrute no será objeto de partes proporcionales por el tiempo trabajado.

A estos efectos el trabajador deberá solicitarlo con dos días mínimos de antelación y por escrito, debiendo de ser concedido por la empresa, con la limitación del 25% de los trabajadores del servicio.

Los días se establecen para asuntos propios y no podrán ser acumulados en su disfrute a los periodos de vacaciones Tampoco podrán unirse a libranzas más de dos días de asuntos propios, ni acumularse entre ellos más de dos días de asuntos propios.

Artículo 28°. Licencias retribuidas.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de las causas y por el tiempo siguiente:

A) Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio.

B) b.1.-

Tres días hábiles o laborales en caso de nacimiento de hijo.

b.2.-

Tres días naturales, en caso de fallecimiento, enfermedad grave y operación quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en cada proceso que se declare.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia la licencia se incrementará en dos días.

b.3.-

Tres días naturales, para cada proceso de hospitalización que se declare, en parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de hospitalización por un día de los anteriormente mencionados, se concederá licencia por ese día, y otro día mas, en caso de intervención quirúrgica ambulatoria .

Para el disfrute de las licencias establecidas en los apartados b.1, b.2 y b.3 no se contabilizarán los días de libranza del trabajador.

Estos derechos son reconocidos por la vigencia del presente convenio.

C) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

E) Para la hospitalización preventiva del propio trabajador, entre veinticuatro y cuarenta y ocho horas, siempre que al tercer día el trabajador se incorpore al trabajo, sin causar baja de enfermedad, mediante oportuna justificación.

F) Permiso por asistencia a exámenes: Por la concurrencia a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, siempre previa justificación se concederá licencia por cada día de examen. Tendrán la misma consideración la convocatoria ordinaria como las extraordinarias.

El permiso se amplía a dos días naturales, si los exámenes se realizan a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del trabajador examinado.

G) Cinco días naturales al año, para realizar cursos de formación continua, relacionada con las funciones que se

desempeñan o para promoción interna del trabajador. La petición de licencia será debidamente acreditada y su concesión se realizará de acuerdo con las necesidades del Servicio.

Artículo 29°. Permisos sin retribución.- Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo cada cinco años.

Artículo 30°. Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.- Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2207 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto de los derechos en los supuestos de alumbramiento, adopción y acogimiento y cuidado de familiares, según se dispone con carácter general en la legislación citada.

Por tanto las trabajadoras mantienen el derecho a licencia por alumbramiento de dieciséis semanas retribuidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, distribuidas a su opinión, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

En cuanto a la evaluación de riesgos, las empresas respetarán los postulados que se plasman en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando el desempeño del trabajo habitual pueda afectar negativamente al desarrollo del feto o de la madre gestante, ésta tendrá derecho, por prescripción de tocólogo, al cambio de puesto de trabajo. Finalizada la situación que lo generó regresará a su puesto habitual.

Artículo 31°. Derecho de lactancia.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente, los dos cónyuges.

Reducción de la jornada por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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: Podrá igualmente 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 hora por día laborable.

- Opción de reducción acumulada por periodos: Podrá igualmente 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 hora 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.

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.

CAPÍTULO VI.

Excedencias.

Artículo 32°. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenece sea un sindicato representativo o con representación sectorial.

El personal fijo tendrá derecho a excedencia voluntaria siempre y cuando hubiera prestado servicios con carácter continuado durante, al menos, un año. La duración mínima de la misma será de un año, con un máximo de cinco. Una vez transcurrido el plazo por el que fue concedida, el trabajador deberá solicitar el reingreso ante la Dirección de Empresa.

CAPÍTULO VII.

Derechos sindicales.

Artículo 33°. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 34°. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS.

Artículo 35°. Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los Delegados Sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

CAPÍTULO VIII.

Mejoras Sociales.

Artículo 36°. Mejoras sociales.-

a) Complemento por baja en I.T. derivada de accidente de trabajo: El trabajador tendrá derecho durante el periodo de tiempo que dure la baja a completar sus prestaciones del Servicio Público de Salud (INSS o Mutuas de Accidentes) hasta el 100% de su retribución ordinaria con cargo a la empresa.

b) Complemento por baja de I.T. derivada de enfermedad común, en caso de hospitalización, que supere los sesenta días: El trabajador tendrá derecho a percibir durante el tiempo de hospitalización el complemento de sus prestaciones hasta el 100% de su retribución ordinaria, con cargo a la empresa.

c) Complemento por baja de I.T. derivada de enfermedad común sin hospitalización o con hospitalización que no supere sesenta días: A partir del día 1 de enero del año 2000, y para las bajas que se produzcan desde esa fecha, los trabajadores tendrán derecho, a partir del primer día de baja en IT por contingencias comunes, al 100% de su retribución, si en los doce meses anteriores al hecho causante no hubiera tenido otra baja por enfermedad común.

Las presentes mejoras serán de aplicación al personal que haya prestado servicios como mínimo en la empresa doce meses en los catorce meses inmediatos anteriores.

La retribución a complementar por la empresa a que se refieren los tres apartados anteriores será de salario base más antigüedad y pagas extraordinarias.

Artículo 37°. Jubilaciones.-

A) Será obligatoria la jubilación de todo el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad. Esta obligación no será de aplicación a los trabajadores que no tengan cotizado el periodo mínimo estipulado por la Ley, hasta un máximo de sesenta y ocho años.

B) Voluntariamente el trabajador podrá jubilarse a los 64 años, formalizándose en este momento Contrato de Relevo, que se regirá por las disposiciones generales en este tipo de contratos.

C) Igualmente podrá solicitarse por los trabajadores jubilaciones voluntarias anticipadas a partir de que cumpla los sesenta años de edad. En estos supuestos la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador en concepto de indemnización la cantidad resultante de multiplicar el Plus de Antigüedad que perciba en la mensualidad en que efectúe la petición, por el número de meses que reste hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años. El abono se realizará en un solo pago, coincidiendo con el

reconocimiento de las prestaciones de jubilación por las Entidades Gestoras.

Este sistema de jubilaciones anticipadas voluntarias, pactado de acuerdo con la Legislación de Seguridad Social sobre Jubilaciones vigente en el momento de la firma del presente Convenio, sólo será de aplicación para el personal que pudiera cumplir durante la vigencia del Convenio con los requisitos de edad, años de cotización y afiliación anterior a 1 de enero de 1967. En caso de que se produjesen modificaciones legislativas que alterasen los requisitos actuales, el contenido de este sistema de jubilación anticipada quedaría sin efecto.

CAPÍTULO IX.

Tribunal Laboral.

Artículo 38°. Cláusula de sumisión al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.-. Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores 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 interpretación del ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el V Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el BOC el 13 de noviembre de 2007.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada vacaciones y salario base, más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho «ad personam».

Segunda.- Las partes acuerdan iniciar una mesa de diálogo para tratar los asuntos que consideran de interés. En concreto la parte empresarial promueve el diálogo sobre la antigüedad, mientras que la parte sindical promueve el diálogo sobre absentismo y jubilación anticipada.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio reconocen de común acuerdo la necesidad e importancia de establecer unos programas de formación profesional para la capacitación del personal en las nuevas tecnologías y el desarrollo integran de la persona, que respetarán los siguientes criterios básicos:

1) Coordinación de las iniciativas que se produzcan en las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos.

2) Conocimiento y utilización del apoyo y financiación que ofrezcan los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos análogos, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo.

3) Las partes firmantes se remiten a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes durante la duración del Convenio.

Queda facultada la Comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

A tal fin, la Comisión Paritaria del Convenio velará por el desarrollo del contenido de esta disposición adicional,

para favorecer el acceso a la formación continuada y reciclaje profesional de los trabajadores.

Segunda.- Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de carácter general en esta materia.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención del riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la política de prevención en su centro de trabajo, de la forma y a través de los órganos de representación previstos en la legislación vigente.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley y demás normativa en Prevención de Riesgos Laborales, se nombrarán los representantes de las partes en los Comités de Seguridad y Salud, o Delegado de Prevención, según corresponda.

Las empresas se comprometen a realizar, y los trabajadores a cumplir, los controles establecidos en las disposiciones vigentes, tendentes a prevenir la aparición de enfermedades profesionales o comunes y a evitar los accidentes de trabajo. A este respecto, se determinará las medidas necesarias de protección del personal que realice su trabajo en condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Las partes firmantes del convenio promoverán de común acuerdo los ciclos de formación que consideren necesarios impartir, en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO I DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

NIVEL 1

Médico Especialista. Es el que estando en posesión de la titulación preceptiva, presta una asistencia completa al paciente dentro de su especialidad.

NIVEL 2

Titulado Superior. Es el que estando en posesión de la titulación preceptiva, desempeña la misión asistencial que se le encomienda dentro del respectivo Servicio, así como la primaria de urgencia en un momento determinado.

NIVEL 3A.

Titulado Medio. Es el que estando en posesión de un título de grado medio y lo acredite preceptivamente, es contratado en consideración al mismo ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

ATS/DUE. Es el que estando en posesión de la titulación acreditada, está facultado para ejercer con plena y total responsabilidad las funciones propias de enfermería (asistencial, docente, administrativa y de investigación).

NIVEL 3B.

Jefe de Negociado Administrativo. Es el empleado que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad directa de una unidad administrativa.

Encargado de Mantenimiento. Es el técnico que dirige los trabajos preventivos y correctivos de conservación y/o modificaciones, responsabilizándose de su ordenación y ejecución adecuada.

Encargado de Cocina. Es el profesional que, teniendo a su cargo todo el personal de la cocina, se responsabiliza del buen fin de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado de sus servicios en las debidas condiciones.

NIVEL 4.

Encargado de Servicios. Es el responsable que dirige las tareas de una sección o grupo de trabajo, correspon-

diéndole la ordenación de las mismas y su correcta ejecución.

NIVEL 5.

Oficial Administrativo. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad lleva a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Oficial de Oficios Varios. Es el operario especializado que realiza su trabajo en base a los conocimientos específicos adquiridos, poseyendo la preparación necesario de todo cuanto hace referencia a su especialidad.

Cocinero. Es el operario que se ocupa de la condimentación de víveres, con sujeción a los menús aprobados, así como a los regímenes y horarios que se le faciliten.

NIVEL 6.

Auxiliar de Clínica. Es el trabajador encargado de ayudar al personal sanitario titulado, teniendo como principal obligación la realización de funciones auxiliares y de asistencia respecto de los pacientes y servicios derivados.

Celador. Es el trabajador que, sin tener un carácter profesional sanitario, ejecuta tareas mecánicas, como transporte de enfermos dentro del Centro, u otras análogas de traslado de documentos, objetos o enseres, realizando asimismo las labores de aseo de pacientes que se le encomienden.

Cuidador Psiquiátrico. Es el trabajador que presta servicios complementarios en la atención de los pacientes, ejecutando las actividades oportunas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo y servicios auxiliares de la administración en general.

Recepcionista/ Telefonista. Es el que tiene a su cargo la recepción y centralita del Centro, atendiendo, recogiendo y transmitiendo a los correspondientes Servicios las comunicaciones que reciba.

Conserje. Es el que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos, distribuyendo su trabajo y controlando su ejecución.

NIVEL 7.

Ayudante de Oficios Varios. Es el operario que está a las órdenes del especialista de la función de que se trate y le ayuda en sus tareas.

Ayudante de Cocina. Es el operario que está a las órdenes del Encargado de Cocina o Cocinero y le ayuda en sus funciones.

Servicios Domésticos. Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza de dependencias, lavado, costura y plancha.

ANEXO II

Tabla Salarial Año 2008 (3%)

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	TRienio ANTIGÜEDAD	CATEGORÍAS
NIVEL 1	1.700,18	61,59	Médico Especialista.
NIVEL 2	1.564,67	61,59	Médico Interno y Titulado Superior.
NIVEL 3 A	1.330,57	61,59	Titulado Medio, ATS/DUE.
NIVEL 3 B	1.330,57	61,59	Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.
NIVEL 4	1.145,76	49,37	Encargado de Servicios.
NIVEL 5	1.045,07	49,37	Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.
NIVEL 6	1.002,91	50,34	Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador, Auxiliar Administrativo, Recepcionista/ Telefonista y Conserje.
NIVEL 7	934,83	50,34	Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

Tabla Salarial año 2009 (2,5%)

NIVELES	SALARIO BASE EUROS	ANTIGÜEDAD EN EUROS	CATEGORÍAS
NIVEL 1	1.742,68	63,13	Médico Especialista.
NIVEL 2	1.603,79	63,13	Médico Interno y Titulado Superior
NIVEL 3 A	1.363,83	63,13	Titulado Medio, ATS/DUE.
NIVEL 3 B	1.363,83	63,13	Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.

NIVELES	SALARIO BASE EUROS	ANTIGÜEDAD EN EUROS	CATEGORÍAS
NIVEL 4	1.174,40	50,60	Encargado de Servicios.
NIVEL 5	1.071,20	50,60	Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.
NIVEL 6	1.027,98	51,60	Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador, Auxiliar Advo., Recepcionista/ Telefonista y Conserje.
NIVEL 7	958,20	51,60	Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

09/2852

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, VIVIENDA Y URBANISMO

Dirección General de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística

Resolución de 18 de febrero de 2009, por la que se formula el documento de referencia para la evaluación de los efectos en el medio ambiente del Plan Parcial del Sector de Suelo Urbanizable Número 4 (SUD-4) en Argoños.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 3 y 9 de la Ley 9/2006, de 28 de abril, sobre evaluación de los efectos de determinados Planes y Programas en el medio ambiente y de los artículos 5 y 25 de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado esta Dirección General ha resuelto aprobar el documento de referencia para la evaluación ambiental del Plan Parcial del Sector de Suelo Urbanizable Número 4 (SUD-4) en Argoños.

Lo que se hace público para general conocimiento, indicándose que el mismo se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, sitas en la calle Vargas, 53, 8ª planta, de Santander.

Santander, 18 de febrero de 2009.—El director general de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, Luis Collado Lara.

09/2816

CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y BIODIVERSIDAD

Información pública de la aprobación del curso de aplicación de productos fitosanitarios.

La Comisión de Valoración para la autorización de cursos y expedición de carnés de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas, constituida de acuerdo con la Orden de 6 de julio de 2001 de las Consejerías de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Biodiversidad y de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales, en reunión celebrada el día 17 de febrero de 2009, comunica la autorización de los siguientes cursos:

Titulo del curso: Aplicador de productos fitosanitarios.

Entidad organizadora: Asaja-Cantabria.

Dirección: Calle Castilla, 13 - Santander.

Objetivo: Proporcionar los conocimientos especializados indispensables para la aplicación de productos fitosanitarios y para la obtención del carnet de aplicador.

Nivel de capacitación: Básico.

Contenido general:

1.- Las plagas. Métodos de control. Medios de defensa fitosanitarios.

2.- Productos fitosanitarios: Descripción y generalidades.

3.- Peligrosidad de los productos fitosanitarios y de sus residuos.

4.- Riesgos derivados de la utilización de productos fitosanitarios.

5.- Intoxicaciones y otros efectos sobre la salud. Primeros auxilios.