

ANEXOS AL PACTO DE APLICACIÓN DEL XV CONVENIO GENERAL DE INDUSTRIAS QUÍMICAS

DERIVADOS DEL FLÚOR, S.A.

ANEXO I
AÑO 2007

ART. 8 - ESTRUCTURA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES (1)					
TRAMOS	A: INGRESO		B: CONSOLIDACIÓN	C: PREPARACIÓN	D: POLIVALENCIA
PLAZOS	ART.29.2 C.Q.		48 MESES	<24 MESES	RESTO
GRUPO PROF.	NIVEL A S. BASE	MESES PLAZO	NIVEL B S. BASE	NIVEL C S. BASE	NIVEL D S. BASE
G.P.1	838,58	1	1.090,64	1.257,90	1.509,21
G.P.2	897,33	3	1.166,08	1.333,74	1.586,59
G.P.3	972,77	9	1.261,23	1.439,85	1.712,20
G.P.4	1.081,80	9	1.402,57	1.559,21	1.799,06
G.P.5	1.232,69	12	1.596,37	1.833,05	2.195,51
G.P.6	1.442,43	12	1.867,91	2.136,76	2.548,76

ART. 9 - ANTIGÜEDAD EN EUROS AÑO (1)		
GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE QUINQUENIO	IMPORTE MAXIMO (6 QUINQUENIOS)
1 A 6	189,53	1.137,18

ART. 10 - ESTRUCTURA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES A TURNOS DE PROCESO CONTINUO (Art. 44 C.G.I.Q.) (1)					
TRAMOS	A: INGRESO		B: CONSOLIDACIÓN	C: REPARACIÓN	D: POLIVALENCIA
PLAZOS	ART.29.2 C.Q.		48 MESES	<24 MESES	RESTO
GRUPO PROF.	NIVEL A S. BASE	MESES PLAZO	NIVEL B S. BASE	NIVEL C S. BASE	NIVEL D S. BASE
G.P.1	1.026,08	1	1.343,70	1.482,64	1.733,73
G.P.2	1.084,83	3	1.419,28	1.558,22	1.811,11
G.P.3	1.160,27	9	1.513,89	1.663,91	1.936,72
G.P.4	1.269,30	9	1.655,36	1.783,23	2.023,58
G.P.5	1.420,23	12	1.849,15	2.057,56	2.420,03

(1) Los importes de estas tablas se actualizarán con el incremento del C.G.I.Q. para 2007.

DERIVADOS DEL FLÚOR, S.A.

ANEXO II

AÑO 2007 - PLUS DE TURNOS POR DÍA TRABAJADO (1)								
IMPORTE TURNO	A.ESP.	PROF.2º	OFIC.2º	PRO.1º	OFIC.1º	CAPAT.	ANAL.	J.EQU.
TURNOS 1º Y 2º	4,70	4,70	4,83	4,83	4,97	5,83	4,96	5,80
TURNOS 3º	10,39	10,48	10,75	10,75	11,16	12,14	11,45	11,97
TURNOS 1º Y 2º SAP/DOM	32,76	32,76	32,89	32,89	33,04	33,89	33,04	33,86
TURNOS 3º SAB./DOM.	38,46	38,54	38,81	38,81	39,23	40,21	39,52	40,04
TURNOS 1º Y 2º FESTIVO	108,10	112,73	112,87	116,93	124,62	125,45	147,81	139,03
TURNOS 3º FESTIVO	113,77	118,51	118,79	122,87	130,78	131,78	154,29	145,21
COMPENSACIÓN FESTIVO	75,32	79,96	79,95	84,03	91,57	91,57	114,76	105,17
TURNOS 1º Y 2º + 5º EQ. (2)		7,60	7,74	7,74	7,90	8,73		
TURNOS 3º + 5º EQ. (2)		13,38	13,67	13,67	14,07	15,04		
TURNOS 1º, 2º SAB/DOM + 5º EQ. (2)		35,67	35,81	35,81	35,96	36,80		
TURNOS 3º SAB/DOM + 5º EQ. (2)		41,44	41,73	41,73	42,14	43,13		
TURNOS 1º Y 2º FES. + 5º EQ. (2)		115,64	115,78	119,85	127,51	128,37		
TURNOS 3º FESTIVO + 5º EQ. (2)		121,42	121,70	125,78	133,70	134,67		

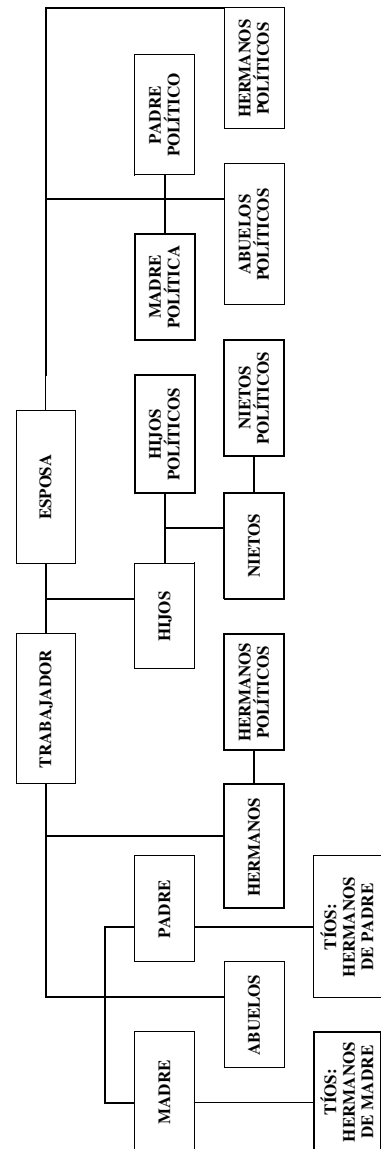
(2) Para el personal que tenía reconocido el derecho a la fecha del 6-8-97

IMPORTE INCIDENCIAS EN TURNOS PROCESO CONTINUO (1)			
GRUPO PROF.	RELEVO CUBRIR NORMAL	RELEVO CUBRIR FESTIVO	DESCUENTO X DÍA PERMISO (3)
1 A 5	37,31	126,81	13,00

ANEXO III

ESQUEMA DEL PARENTESCO

DERIVADOS DEL FLÚOR, S.A.



07/12737

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 Real Racing Club de Santander, S. A. D.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 20 de agosto de 2007, de una parte por la empresa «Real Racing Club de Santander, S. A. D.», en representación de la misma, y de otra parte por el delegado sindical de los trabajadores, 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

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

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

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 11 de septiembre de 2007.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «REAL RACING CLUB DE SANTANDER, S. A. D.»

1 de julio 2007 al 31 de diciembre 2012.

CAPÍTULO I.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa «Real Racing Club de Santander, S. A. D.» y los trabajadores que en la misma prestan servicio.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del Convenio los trabajadores unidos a la empresa mediante relación especial de trabajo, como los jugadores, entrenadores, preparadores físicos, técnicos deportivos y todos los trabajadores a los que es de aplicación el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 2.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2007 y su vigencia alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3.- Denuncia.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 2007 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

De no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, a la finalización del mismo, con al menos un mes de antelación, el presente Convenio se entenderá prorrogado por anualidades, de acuerdo con lo previsto en el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, quedarán prorrogados, de igual forma, todos los acuerdos suscritos por la Comisión paritaria, anexos al mismo.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Se respetarán las condiciones personales, económicas y sociales que, globalmente y en su conjunto, excedan de lo pactado expresamente en este Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Todos los complementos fijos personales, que cada trabajador perciba, se mantendrán invariables, no sufriendo modificaciones en ningún sentido excepto por acuerdo de ambas partes.

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo resultase anulado o modificado por la intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio Colectivo. Se podrán negociar también de nuevo aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a treinta días desde la notificación por parte de la autoridad competente.

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 5.- Grupos Profesionales.- Los trabajadores realizarán las funciones que resulten del contenido de la

relación laboral a que vengan obligados por el grupo profesional de pertenencia, de conformidad con lo que dispone este artículo. Las categorías profesionales son determinantes del salario que corresponde a cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio.

Los trabajadores del «Real Racing Club de Santander, S. A. D.» se clasificarán en los grupos profesionales que se relacionan a continuación, atendiendo a las funciones prevalentes que deben desempeñar:

Categorías profesionales:

Director General, Gerente, Ingenieros y Licenciados.

Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.

Jefes Administrativos y de Taller.

Ayudantes no titulados.

Oficiales administrativos.

Subalternos.

Auxiliares administrativos.

Oficiales de primera y segunda.

Oficiales de tercera y Especialistas.

Peones.

Trabajadores menores de 18 años.

Taquillero Fijo Discontinuo.

Portero Fijo Discontinuo .

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 6.- Retribuciones.- Los salarios base mínimos mensuales correspondientes a cada una de las categorías profesionales, serán los siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Salario Base mínimo Euros/mes
1	Director General, Gerente, Ingenieros y Licenciados	930
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	772
3	Jefes Administrativos y de Taller	670
4	Ayudantes no titulados	666
5	Oficiales administrativos	666
6	Subalternos	666
7	Auxiliares administrativos	666
		Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	23
9	Oficiales de tercera y Especialistas	23
10	Peones	23
11	Trabajadores menores de 18 años	23
		Euros x partido
9	Taquillero Fijo Discontinuo	132 euros x partido
9	Portero Fijo Discontinuo	56 euros x partido

Artículo 7.- Incremento salarial y revisión salarial.

En el mes de enero del año 2008, se incrementará el salario base y todos los conceptos salariales en un 3% (a cuenta del IPC del año en curso), salvo que el IPC del año anterior hubiera sido superior a referido 3%, en cuyo caso se aplicará éste último. Así mismo si el IPC del año 2007 hubiera sido superior al 3%, se compensará la pérdida adquisitiva en un único pago en el primer trimestre del año 2008.

Para los años sucesivos, y hasta la finalización del presente Convenio, seguirá aplicándose este mismo mecanismo e igual criterio.

Artículo 8.- Pagas extraordinarias.- Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de treinta días del salario base y, además, en su caso, los complementos fijos que cada trabajador tenga de forma personal, abonándose en los meses de junio y diciembre, respectivamente, de cada año.

Artículo 9.- Complemento por incapacidad transitoria. El Real Racing Club abonará a los trabajadores que se encuentren en referida situación, cualquiera que sea su causa, el cien por cien de su salario base, así como todos los complementos fijos salariales y personales desde el primer día de la baja.

Artículo 10.- Pases gratuitos.- Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a dos pases para las localidades de Tribuna Sur.

Tendrá derecho a un pase vitalicio, personal e intransferible, el trabajador que en el momento de su jubilación haya prestado servicios durante al menos quince años.

CAPÍTULO IV.- NORMAS Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11.- Normas de trabajo.

Las normas de trabajo serán responsabilidad de la gerencia de la empresa, con sometimiento a los cometidos asignados a los grupos profesionales de cada trabajador dentro de los cometidos generales propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de las pautas de trabajo y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la gerencia, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla. Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que está adscrito, así como de las instalaciones.

Artículo 12.- Jornada laboral.

La duración de la jornada laboral será de treinta y siete horas semanales de lunes a viernes.

Teniendo en cuenta que las actividades deportivas se practican en las jornadas de sábados y domingos, los empleados afectados por la actividad que desempeñan de asistencia médica, física, recepción, comercios, prensa, taquillas, utillaje, mantenimiento de instalaciones, control de accesos etc..., disfrutaran de los descansos semanales correspondientes, distribuidos de lunes a viernes.

Las horas de trabajo que excedan de la jornada pactada tendrán la consideración de horas extraordinarias, y se abonarán con el recargo del 75%, a computo diario por los días laborables, y con un recargo del 150% de las que se realicen en sábados, domingos o festivos sobre el valor de la hora ordinaria. Todas las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán el incremento del 25% antes mencionado. Para el cálculo de la hora ordinaria se establecerá la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB+ Antig + C.S.) \times 425}{\text{jornada efectiva :1776 h.año}} = V.H.O.$$

S.B: Salario Base
Antig: Antigüedad
C.S.: Complemento Salarial
VHO: Valor hora ordinaria

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la gerencia de la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Por la gerencia de la empresa y, de acuerdo con la representación de los trabajadores, se establecerá un calendario laboral que contemple los horarios de trabajo, jornadas intensivas, descansos y festivos.

Artículo 13.- Vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. El calendario de vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la gerencia y los trabajadores, que será respetado por ambas partes. Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el supuesto de I.L.T. durante el período de disfrute y se reanudarán una vez recuperada el alta médica.

Artículo 14.- Licencias y permisos.- Los trabajadores, sin perjuicio de los demás supuestos previstos en el art. 37.3. del Estatuto de los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 3 días laborables en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos.

- En caso de nacimiento de hijo se estará con lo dispuesto en la Reglamentación laboral en cada momento vigente.

Artículo 15.- Desplazamientos.- Cuando por necesidad u orden tenga que desplazarse algún trabajador fuera de su domicilio habitual percibirá como compensación del desplazamiento una dieta no inferior al doble de su salario base diario más gastos de desplazamiento.

CAPÍTULO V.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 16.- Salud laboral.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan. La empresa desarrollará las actuaciones que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

La empresa proporcionará al personal una revisión médica anual cuyos resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento siendo éstos confidenciales.

Artículo 17.- Bajas incentivadas Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, con más de 25 años de antigüedad ininterrumpida en la empresa y 50 años cumplidos, tienen derecho a solicitar de la empresa, comunicándolo con un mes de antelación, baja incentivada de su puesto de trabajo. La empresa proporcionará al trabajador todos los medios necesarios para lograr que la misma se produzca con todas las garantías jurídicas, laborales y económicas, abonando al trabajador, en el momento de su baja una indemnización neta de 45 días por año trabajado.

Artículo 18.- Derechos sindicales.- Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En consecuencia se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.

- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.) siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.

- Descuento en nómina de la cuota sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.

- Excedencia para ocupar cargos sindicales.

- Acumulación de las horas sindicales de los delegados cuando así lo acuerden.

CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19.- Principales generales.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el cumplimiento de las obligaciones laborales, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores.

6.- El Régimen disciplinario será aplicado con equidad a todos y cada uno de los trabajadores.

Artículo 20.- Clasificación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de una hora (60 minutos).

b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo.

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o compañeros cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

e) El descuido en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

f) La realización sin el expreso y oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La inasistencia injustificada al trabajo de un día.

b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte ocasiones durante un año debidamente advertida.

c) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

d) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) La realización de forma reiterada o que suponga un gran coste económico para la entidad, sin el expreso y oportuno permiso de la Gerencia, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

f) El quebrantamiento o la violación de datos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivasen perjuicio grave para las personas o las cosas.

h) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

i) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

j) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

d) Cuando se haya demostrado que el trabajador ha quebrantado o violado datos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

i) El acoso sexual.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 21.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita .

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta 7 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

CAPÍTULO VII.-RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 22.-Resolución de conflictos.- Ambas partes, se someten expresamente a los procedimientos de mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el art. 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo) 9 y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Formación.- Para el desarrollo de la formación profesional en el ámbito de la empresa para todas las categorías profesionales ambas partes acuerdan adherirse a los acuerdos de formación tripartitas entre Gobierno, Patronal y Sindicatos, tanto en el ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En lo no pactado en este Convenio Colectivo, se estará a las disposiciones de carácter general, tanto vigentes como las que se dicten en un futuro.

Segunda.- Comisión Paritaria.- Como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por el Presidente, el secretario del Consejo de Administración, la Gerencia y el delegado del Personal pudiendo ser acompañado éste último de un asesor.

La Comisión se reunirá cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

Por la Representación Empresarial (firmas ilegibles).-Por la representación de los Trabajadores (firmas ilegibles).

07/12738

7.4 PARTICULARES

COLEGIO TERRITORIAL DE ADMINISTRADORES DE FINCAS DE CANTABRIA

Acuerdo de aprobación de creación de ficheros con datos de carácter personal en el Registro General de Protección de Datos.

La Junta de Gobierno del Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria y en uso de las facultades otorgadas por el artículo 5 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, y con el fin de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, aprueba la creación de los ficheros con datos de carácter personal en el Registro General de Protección de Datos, en reunión celebrada el día 27 de noviembre de 2006; se adopta el siguiente acuerdo:

1. Objeto y ámbito de aplicación.

Autorizar la regulación del tratamiento y uso del fichero con datos de carácter personal del Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria. Se crea el fichero de datos de carácter personal señalado a continuación, que cumple con las medidas de seguridad establecidas en el Real Decreto 994/99, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Medidas de Seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.

2. Relación de fichero.

Nombre del fichero: Colegiado.

Finalidad y uso del fichero:

- Registro de colegiados residentes y colegiados en otras Corporaciones de la misma Profesión acreditados ante el Colegio para el ejercicio en su demarcación territorial.

- Control de titulaciones, de ejercicio profesional y especialización profesional.

- Acreditación de la habilitación profesional de los colegiados.

- Gestión de cuotas y derechos colegiales.

- Envío de comunicaciones, en el ámbito nacional e internacional, vinculadas con el ejercicio de potestades de derecho público.

- Fines científicos, históricos y estadísticos.

- En general, la gestión de funciones legalmente previstas derivadas de la colegiación obligatoria y el ejercicio de cualquier otra potestad estatutaria de derecho público.

Personas o colectivos que suministran los datos: Profesionales.

Procedimiento de recogida de datos: Fichas de adscripción facilitadas por el propio interesado o su representante legal.

Estructura básica de fichero y tipología de los datos incluidos:

- Datos identificativos: DNI; nombre y apellido; dirección postal o electrónica; teléfono; imagen (foto); firma.

- Datos de características personales: Fecha de nacimiento; lugar de nacimiento.

- Datos académicos y profesionales: Formación, titulaciones.

- Datos económico-financieros y de seguros: Datos bancarios.

Cesiones:

- Consejo General de Colegios de Administradores de Fincas.

- Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, Local e Instituciones/de carácter público competentes, para el ejercicio de competencias similares cuando así lo establezca una Ley.

- Seguros de Responsabilidad Civil.

- Cualquier otra que resulte vinculante con el desarrollo profesional.

Responsable del fichero: Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria.

Nivel de seguridad: Básico.

3. Servicios o unidades ante los que poder ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición

Los usuarios podrán ejercer el derecho de rectificación, acceso, cancelación u oposición de los datos contenidos en los ficheros, presentando escrito dirigido al Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria sito en la calle San Fernando, 58, escalera izquierda, entre-suelo número 18, 39010 Santander; hecho que se publica para conocimiento general y en cumplimiento del artículo 20.g) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Santander, 19 de septiembre de 2007.-La secretaria (ilegible).

07/12918

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

Secretaría General

Acuerdo por el que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Cultura y la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte del Gobierno de Cantabria para la realización del Inventario General de Bienes Muebles en posesión de Instituciones Eclesiásticas.

En fecha 4 de septiembre de 2007 el Ministerio de Cultura y la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte del Gobierno de Cantabria, han suscrito un Convenio de colaboración para la realización del Inventario General de Bienes Muebles en posesión de Instituciones Eclesiásticas.

Por ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se adopta el siguiente

ACUERDO

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del «Convenio de colaboración entre el Ministerio de Cultura y la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte del Gobierno de Cantabria para la realización del Inventario de Bienes Muebles en posesión de Instituciones Eclesiásticas», que figura como anexo al presente acuerdo.

Santander, 20 de septiembre de 2007.-El secretario general, José Manuel Arenal González.