

Artículo 4º.- Sustitución y compensación de retribuciones: Las retribuciones que se establecen en este Convenio sustituyen y compensan en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Condiciones económicas y de trabajo

Artículo 5º.- Jornada laboral:

La jornada laboral será de 39 horas semanales.

El horario habitual de lunes a viernes con un período de descanso de quince minutos diarios será:

Entre el 16 de septiembre y el 30 de junio, ambos inclusive, de 8 a 15 horas.

A partir del 1 de julio y hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, de 8 a 14 horas.

Artículo 6º.- Vacaciones: Las vacaciones serán de 26 días laborables que se podrán disfrutar:

- 22 días divididos hasta en un máximo de tres períodos o bloques, siempre teniendo en cuenta la posibilidad de cierre colegial cuando así lo estime la Junta de Gobierno.

- 4 días que tendrán la posibilidad de sumarse a los bloques anteriores o se podrán disfrutar individualmente.

Se confeccionará en el primer trimestre de cada año, un calendario de vacaciones entre la Junta de Gobierno y los empleados del Colegio.

Tendrá preferencia en la elección del período de vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, se rotará.

En caso de baja por incapacidad temporal durante el período vacacional, quedarán en suspenso las mismas, pudiendo el trabajador disfrutar el resto de sus vacaciones en cualquier mes del año, a partir de la fecha de alta, de mutuo acuerdo con la empresa.

Desde la firma de este convenio se consideran los «puentes» como días laborables a todos los efectos, el Colegio Oficial de Arquitectos permanecerá abierto y a pleno rendimiento en dichos días, por lo que en caso de que algún empleado quisiera disfrutarlos como días de vacaciones, deberá solicitarlo con antelación suficiente.

Artículo 7º.- Permisos retribuidos: Los empleados del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, de primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

c) Por fallecimiento de hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales.

d) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: Dos días naturales.

e) Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, si el trabajador necesita hacer un desplazamiento por tal motivo se ampliará 1 día más.

f) Por hospitalización de hijos: Cuatro días naturales

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por matrimonio de hijos, nietos o hermanos: Un día natural coincidiendo con el de la boda y dos días si la boda es fuera de la región de Cantabria.

i) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

j) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título.

k) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: Se concede al trabajador el tiempo indispensable.

Artículo 8º.- Permisos no retribuidos: Los trabajadores que lleven un mínimo de un año en la empresa tendrán

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 del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA A SUSCRIBIR POR EL COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CANTABRIA Y SUS EMPLEADOS

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito Personal: Las condiciones pactadas en el presente convenio afectarán a la totalidad de los empleados del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, excepto al Gerente y Arquitecto/os de Control, así como a todos los trabajadores que se incorporen al Colegio durante la vigencia del mismo con tal condición.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional: El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las condiciones de trabajo del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal: Vigencia: Este Convenio tendrá efectos desde el 1º de enero de 2004 rigiendo hasta el 31 de diciembre de 2008.

Se entenderá prorrogado de año en año, actualizándose con la consiguiente revisión salarial, a partir del 1º de enero de 2009, con los incrementos salariales que serán negociados y pactados por la Junta de Gobierno y los empleados del Colegio, en el mes de enero de cada año, siempre y cuando por cualquiera de las partes que han negociado no se denuncie con, al menos, una antelación de un mes, a la fecha de su vencimiento, o a cualquiera de sus prórrogas, notificando formalmente esta denuncia a la otra parte contratante.

derecho a solicitar permisos sin sueldo, con carácter extraordinario y por una sola vez, un máximo de tres días, preavisando con quince días de antelación, que serán otorgados por el Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, salvo que lo impidan las necesidades de servicio.

Artículo 9º.- Período de Prueba: Podrán concertarse, por escrito, períodos de tiempo que, en ningún caso, podrán exceder de los señalados a continuación:

- a) Personal administrativo: Tres meses.
- b) Subalternos: Quince días.

Artículo 10º.- Ceses: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, deberán ponerlo en conocimiento de la Junta, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefes y titulados administrativos: Treinta días.
- b) Administrativos: Treinta días.
- c) Subalternos: Ocho días.

Artículo 11º.- Incapacidad Temporal: El personal afectado por el presente Convenio y durante la vigencia del mismo, percibirá el importe íntegro de su salario base más antigüedad durante el tiempo de incapacidad temporal justificada, cualquiera que fuere su causa.

Artículo 12º.- Jubilación especial a los 64 años: Todos los empleados pertenecientes al Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, previo y mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a la jubilación especial, al llegar a los 64 años de edad, al amparo del R. D. Ley 1.194/85, de 17 de julio, y demás disposiciones concordantes.

El trabajador que se jubile a los 64 años, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma, una gratificación de 3.005,07 euros, cantidad que será incrementada cada año de acuerdo con la subida del I.P.C. Real

Artículo 13º.- Salarios:

Los salarios que se venían percibiendo a 31 de diciembre de 2004, y que se recogen en una tabla salarial anexa, serán incrementados para los años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008, con el IPC previsto para cada uno de dichos años, incrementado en 1 punto en concepto de entrega a cuenta, cantidades que se regularizarán en el momento que se conozca el IPC real a año vencido.

Cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo:

En el caso de que el IPC real establecido por el INE a año vencido, durante el período de vigencia del presente convenio, registrase a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al IPC previsto más el punto a cuenta previsto en el artículo 13 de este convenio, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero del año que se revisa, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año. Su pago se realizará el mes siguiente a conocerse el dato del IPC real. En caso de que se produzca el caso contrario y el IPC real sea menor que el previsto más el punto a cuenta, la regularización se producirá durante el salario correspondiente al mes de marzo.

(Se recoge en anexos las tablas salariales definitivas de 2004 y las tablas salariales provisionales de 2005).

Artículo 14º.- Antigüedad: El premio de antigüedad serán trienios del 6 por 100, sobre el salario base del trabajador en cada momento, computándose en razón del tiempo de servicio en la empresa, comenzándose a abonar desde el 1º de enero del año en que el trabajador cumpla el trienio en la empresa.

Así mismo, todo aquel trabajador afecto a este convenio que cumpla en la empresa veinte años de servicio, percibirá un premio de dos mensualidades de salario base más antigüedad, y por una sola vez. A los treinta y cinco años de servicio, el premio será de cuatro mensualidades de salario base más antigüedad, también por una sola vez. Dichos premios se entregarán en la nómina del mes siguiente en que se cumpla la fecha correspondiente.

Artículo 15.- Plus de turnos de tarde: En el período entre el 16 de septiembre y el 30 de junio, ambos inclusive, se establecen unos turnos de tarde de dos empleados cada uno, en horario entre 16.30 y 18.30 horas de lunes a jueves, ambos inclusive. Los turnos se establecerán por rotación de común acuerdo entre los empleados y el secretario de la Junta de Gobierno o el Gerente, concretándose, además, el correspondiente sistema para las sustituciones en casos de ausencias y/o vacaciones.

Con carácter mensual, y en los meses que proceda, en concepto de lo establecido en el párrafo anterior, se abonará un plus de turnos de tarde no consolidable, no absorbible y no compensable cuyo importe será de 33.56 euros por tarde trabajada. Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos pactados en el presente convenio colectivo.

Artículo 15.bis- Plus de asistencia:

Si alguna tarde, como consecuencia de actos extraordinarios (convocatorias de Juntas Generales, Comisiones, Tribunal Profesional, Exposiciones, Cursos, Conferencias, o cualquier acto o actividad extraordinaria, organizada o patrocinada por el Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria o el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos), fuera necesaria de forma ocasional y excepcional para cubrir dicho servicio, la asistencia de trabajadores del colegio, éstos tendrán derecho a percibir la cantidad de 48.63 euros por tarde asistida al centro de trabajo. Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos pactados en el presente convenio colectivo. La prestación de servicios no se prolongará más allá de las 23 horas.

Artículo 15.- Tres:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas por los empleados del COACAN en horario distinto del habitual, computándose y abonándose mensualmente.

Igualmente se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor, aquellas cuya realización sea imprescindible para cubrir todos los servicios colegiales en casos de ausencias imprevistas, vacaciones del personal, etc., así como otras circunstancias de carácter excepcional que pudieran presentarse.

De conformidad con la normativa legal vigente se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la empresa y la libre aceptación o denegación del trabajador, a excepción de aquellos casos que puedan ser considerados como de fuerza mayor, en que su prestación será obligatoria.

Todas las horas extraordinarias serán computadas y abonadas mensualmente.

Todas las horas extraordinarias que fueran retribuidas se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio de la hora.

La base para la determinación del valor de la hora extraordinaria del personal, para el año 2004, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula,

Base = Base cotización x 12 / horaciano.

Siendo:

BC: Base de cotización
Meses: 12
Horaciano: 1.739.

Sobre esta base y durante toda la vigencia del convenio, la empresa respetará el recargo del 75%.

A petición del interesado y durante la vigencia de este convenio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementando en el 75% sobre el tiempo extraordinario realizado.

La representación del personal recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas, analizando y definiendo la naturaleza de las mismas.

En ningún caso, la suma total de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador podrá sobrepasar las máximas permitidas por la legislación vigente en ese momento.

Artículo 16º.- Pagas Extraordinarias: Se establecen las siguientes:

- Paga de marzo: Se abonará el 15 de marzo, siendo su importe de una mensualidad de salario base más antigüedad.

- Paga de verano: Se abonará el 15 de junio, siendo su importe de una mensualidad de salario base más antigüedad.

- Paga de Navidad: Se abonará el 15 de diciembre, siendo su importe de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Artículo 17º.- Dietas: Cuando por necesidades de servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad de Santander, el importe de las dietas será:

- Dieta cada día completo: 48,08 euros.

- La media dieta será de 24,04 euros.

Así mismo, y previo acuerdo con la empresa, los gastos de alojamiento, desayuno y los ocasionados por desplazamiento en medios de transporte ordinarios, serán abonados por aquélla con la debida justificación de los mismos. Si el trabajador utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,26 euros/km.

Artículo 18º.- Prestaciones complementarias:

- Beneficios Sociales.

1.- Póliza de seguro colectiva por accidente de trabajo en favor de sus trabajadores o sus legítimos herederos, con las consiguientes coberturas:

- Por muerte: 24.040,48 euros.

- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 48081 euros.

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 72.121,45 euros.

- Por gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 84.000 euros.

La justificación de este incremento es que el perjuicio económico para una familia es mayor en caso de invalidez (total o absoluta) que en caso de fallecimiento, ya que al menoscabo salarial se une los gastos derivados de la pervivencia de invalido.

En caso de muerto o declaración de invalidez, cualquiera que sea su grado, causados por infarto o derivada de otra enfermedad cardiaca que tengan lugar en el centro de trabajo o de camino al mismo se considerarán a estos efectos automáticamente como accidente de trabajo sin necesidad de declaración por sentencia judicial.

2.- El trabajador que tenga a su cargo pariente o parientes en línea directa ascendente o descendente, por consanguinidad dentro del primer grado y que sean disminuidos físicos o psíquicos en un grado igual o superior al 65% de minusvalía, habiendo sido éste reconocido como tal por el organismo oficial competente, recibirá en concepto de ayuda especial una cantidad de 90 euros mensuales.

Dicha ayuda especial se abonará, sin perjuicio y con independencia de la pensión o pensiones asistenciales que pudiera percibir.

Artículo 19º.- Categorías: De acuerdo con las necesidades actuales del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, se establecen las siguientes categorías:

- Abogado e informático:

Son los empleados que actúan bajo la supervisión directa del Secretario de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, y que bajo su responsabilidad realizan principalmente la sección de trabajo que tiene encomendada, realizado igualmente labores de carácter general junto con sus compañeros de categoría. En ausencia del responsable de la JG, deberán de informar de manera habitual de las actividades que realizan al Gerente, para propiciar la buena coordinación general del Colegio.

- Jefe de Departamento.

Es el empleado que actúa a las ordenes del gerente/secretario Técnico del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, y que bajo su responsabilidad realiza principalmente la sección de trabajo que tiene encomendada, realizando igualmente labores de carácter general junto con sus compañeros de categoría.

- Oficial de 1ª.

Es el empleado, que actúa a las ordenes del Jefe de Sección del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria y que bajo su responsabilidad realiza principalmente la sección de trabajo que tiene encomendada, realizando igualmente labores de carácter general junto con sus compañeros de categoría.

- Oficial de 2ª:

Es el empleado, que con iniciativa y responsabilidad restringida, actúa a las ordenes del Jefe de Sección del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, y realiza trabajos, según las necesidades del servicio, como ayudante o adjunto de todos los oficiales de 1ª.

- Contable:

Es el empleado, que bajo la supervisión directa del Gerente/Secretario Técnico lleva a cabo las labores de contabilidad y llevanza de libros, realizando además los pagos de las facturas recibidas una vez conformadas.

- Secretaria/o:

Es el empleado que bajo la supervisión directa del Gerente/Secretario Técnico lleva a cabo las labores de secretaría general de los miembros de la Junta de Gobierno o del propio gerente así como el control de inscripción de colegiados.

- Auxiliar administrativo:

Es el empleado, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de las oficinas y subordinado a los anteriores.

- Limpiadora/o.

Lleva a cabo las labores de limpieza de la sede colegial y sus instalaciones principalmente en jornada de tarde.

Se podrá, en cada momento crear y asignar las categorías que requieran para el buen funcionamiento de la organización colegial sea a tiempo total o parcial.

Artículo 20º.- Ascensos: Cuando se cubran vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo, se realizarán las pruebas de aptitud oportunas para el cargo, dándose prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma.

Las vacantes, siempre y cuando no haya disminuido el trabajo o producción de la empresa serán obligatoriamente cubiertas.

Artículo 21º.- Sustituciones: Cuando por cualquiera de las causas previstas en este Convenio o disposiciones legales que sean aplicables, algún empleado falte a su trabajo, será sustituido en sus funciones por otro, de acuerdo con lo que se establece en el Anexo II.

Régimen disciplinario

Artículo 22º.- Clases de sanciones: En uso de la potestad disciplinaria concedida a las Empresas en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral aplicable, los trabajadores del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria serán sancionados por las faltas que cometan, clasificándose las mismas, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los artículos siguientes:

Artículo 23º.- Faltas leves, graves y muy graves:

Se considerarán faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida, de la ausencia justificada del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de aseo y limpieza personal.
- d) Falta de atención y diligencia con el público.
- e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) La embriaguez ocasional.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- i) Las de descuido, error o demora en la ejecución del trabajo encomendado que produzca perturbación en el Servicio del mismo.

Se considerarán faltas graves:

- a) Faltar dos días al trabajo al mes sin justificación.
- b) Tres faltas de puntualidad superiores a treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha u otro medio de control.
- e) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- g) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- h) La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un mismo trimestre habiendo mediado amonestación, salvo las de puntualidad que únicamente se acumularán a estos efectos entre sí.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias colegiales como fuera de las mismas, durante acto de servicio.
- d) Inutilizar, destrozor o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- e) Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de hurto, robo, estafa, malversación y apropiación indebida cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconianza hacia su autor.
- f) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los demás compañeros.
- g) La embriaguez habitual.
- h) Dedicarse a trabajos ajenos a la actividad desarrollada en la Empresa y durante la jornada laboral.
- i) Dedicarse a actividades lucrativas fuera de la jornada laboral prevalidándose de los conocimientos que posee en razón de sus funciones dentro del Colegio Oficial de Arquitectos, si no media autorización escrita de la empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
l) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido objeto de sanción.

m) Tipificación de falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

n) Tipificación de falta muy grave el acoso moral o psicológico (mobbing) entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

Artículo 24º.- Sanciones: Las sanciones según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Despido.

Artículo 25º.- Comisión paritaria: Como órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una comisión formada por dos representantes del personal y dos miembros designados por la Junta de Gobierno, que se reunirán con carácter ordinario dos veces al año, pudiéndose reunir con carácter extraordinario y en cualquier momento, a solicitud de cualquiera de las dos partes.

Los acuerdos de esta Comisión tienen carácter vinculante y forman parte del Convenio.

Artículo 26º.- Salud Laboral.

Salud laboral: La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 27º.- Reconocimiento Médico.

1.- El Colegio de Arquitectos tendrá la obligación de facilitar un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores al servicio del Colegio, según las condiciones que se especifican en párrafos siguientes, garantizando la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos. Estos tendrán siempre el carácter de voluntarios.

2.- Si los trabajadores asistieran a dichos reconocimientos médicos durante la jornada laboral, les serán retribuidas las horas que en ello empleen.

3.- Reconocimiento anual: El Colegio se compromete a la contratación de un servicio de Prevención y Vigilancia de la Salud, en el que se contemplaran fundamentalmente dos conceptos: servicio de Prevención (seguridad, higiene y ergonomía) y servicio de vigilancia de la salud (revisión médica).

Artículo 28º.- Trabajos en pantallas:

1.- Los locales y puestos de trabajo en los que se utilizan las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

2.- El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

3.- En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

Artículo 29º.- Conciliación de la vida familiar y laboral:

1.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo de menos de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser al principio o al final de la jornada, dicho período nunca será superior a los nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

2.- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Dicha dispensa deberá tener obligatoriamente y de cara a las obligaciones con el Colegio de Arquitectos, un carácter transitorio, hasta que el trabajador articule los medios necesarios, para poder compaginar sus obligaciones laborales y sus obligaciones judiciales.

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

Artículo 30º.- Formación:

1.- El trabajador tendrá derecho:

a) A la formación y al reciclaje por cuenta del Colegio, siempre que la realidad de la práctica profesional imponga la instauración de nuevos sistemas de gestión, administración y desarrollo de las labores internas del Colegio.

b) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo siempre que dicha formación venga impuesta por la necesidad de solventar las necesidades reales sobrevenidas por la implantación de nuevas tareas en el desarrollo de sus tareas laborales. En cualquier caso dicha formación deberá pactarse previamente con la Junta de Gobierno.

d) En todos los casos contemplados en el presente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

Artículo 31º.- Derechos sindicales:

Artículo Derecho de reunión y de libre sindicación.

1.- La empresa afectada por el presente convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el

empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.- En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Artículo 32º.- Competencias de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa:

1.- Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

- Reducciones de Jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

2.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

3.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

5.- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismo o tribunales competentes.

6.- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

8.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 33º.- Organismo de resolución de conflictos laborales:

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ORECLA- Cantabria)

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

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo de Empresa se estará a lo dispuesto en el Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, al Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Santander, 1 de enero de 2004.-El decano de la Junta de Gobierno, Pío Jesús Santamaría Muñoz.-El secretario de la Junta de Gobierno, Roberto J. Zatarain Martín.-El representante de los trabajadores, Manuel Fernández Sañudo.

TABLA SALARIAL AÑO 2003

	S. base
Abogado	1.833,43
Informático	1.658,79
Jefe Dpto	1.152,02
Oficial 1º	1.089,99
Contable	1.027,96
Oficial 2º	1.027,96
Secretaria	1.027,96
Aux.Adm	721,19
Limpiadora	505,76

TABLA SALARIAL AÑO 2004

*Con incremento del 3,2% IPC real

	S. base
Abogado	1.892,10
Informático	1.711,87
Jefe Dpto	1.279,31
Oficial 1º	1.215,29
Contable	1.151,28
Oficial 2º	1.151,28
Secretaria	1.151,28
Aux.Adm	834,69
Limpiadora	521,94

TABLA SALARIAL AÑO 2005 (PROVISIONAL)

*Con incremento del 2% + 1% IPC provisional

	S. base
Abogado	1.948,86
Informático	1.763,23
Jefe Dpto	1.317,69
Oficial 1º	1.251,75
Contable	1.185,82
Oficial 2º	1.185,82
Secretaria	1.185,82
Aux.Adm	859,73
Limpiadora	537,60

ANEXO II

RÉGIMEN DE SUSTITUCIONES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo, y sin perjuicio de las modificaciones que por razones de servicio deban realizarse en determinadas circunstancias, los siguientes trabajadores existentes en la actualidad en el Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria se sustituirán entre sí.

Doña Rosa María Fernández Mier - doña Elena Fdez.-Setién.

Don Javier Santamaría Pontón - don Manuel Fernández Sañudo.

Doña Amparo Rivero Díaz - doña María José Ruiz Santamaría.

Don Rodrigo Rivero Díaz - don Alejandro Calderón Revilla.

Doña Amelia González de Riancho

Santander, 7 de noviembre de 2005.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

05/14657

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA**Dirección General de Montes y Conservación de la Naturaleza**

Emplazamiento para el comienzo de las operaciones de apeo en el deslinde total administrativo del monte Ampudia número, 66, en el término municipal de Cabezón de Liébana.

Acordada por Resolución de la Dirección General de Montes y Conservación de la Naturaleza, de 17 de octubre de 2005, la práctica del deslinde total administrativo del monte «Ampudia», número 66 de los de Utilidad Pública de Cantabria, perteneciente a la Junta Vecinal de Cambarco y sito en el término municipal de Cabezón de Liébana, esta Jefatura, en uso de lo dispuesto en los artículos 96 y 97 del Decreto 485/1962, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Montes, ha dispuesto señalar la fecha de 4 de abril de 2006, a las 11 de la mañana, para el comienzo de las operaciones de apeo, señalándose como punto de reunión e inicio, el puente que la carretera CA-870, de Frama a Aniezo, tiene sobre la riega de la Blanca, al sureste de la ermita de la Blanca.

Se emplaza a los colindantes y a las personas que acrediten un interés legítimo para que asistan al mencionado acto.

Los que no asistan personalmente o por medio de representante legal o voluntario a la práctica del apeo, no podrán formular reclamación contra el mismo.

Durante el plazo de 45 días naturales desde la publicación del anuncio, los que se conceptúen con derecho a la propiedad del monte o de parte del mismo, y los colindantes que deseen acreditar el que pueda corresponderles, deberán presentar los documentos pertinentes en las oficinas de este Servicio (calle Rodríguez número 5-1º, en Santander), apercibiéndoles de que, transcurrido dicho plazo no se admitirá ningún otro, y a quienes no los hubieran presentado que no podrán formular reclamación sobre la propiedad en el expediente de deslinde.

Al objeto de facilitar la devolución de los documentos originales, se recomienda la presentación de una copia simple de los mismos, con el fin de poder devolver aquellos una vez hayan surtido los efectos debidos en el expediente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 28 de octubre de 2005.—El jefe del Servicio de Montes, Rafael Gómez del Álamo.

05/15221

CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA**Dirección General de Montes y Conservación de la Naturaleza**

Información pública del expediente de amojonamiento del monte La Rebolleda, 279, del CUP, en Valderredible.

Recibido en esta Jefatura el expediente de Amojonamiento del monte «La Rebolleda», número 279 de Catálogo de los de Utilidad Pública de Cantabria, de la pertenencia del pueblo de Quintanasolmo (Valderredible), se hace saber que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 147 del Reglamento de Montes, se abre vista del mismo en las oficinas de este Servicio, calle Atilano Rodríguez, número 5-1º, en Santander, durante el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del presente en el BOC para que pueda ser examinado todos los días hábiles desde las 9 a las 14 horas por los interesados, que podrán presentar durante los quince días siguientes las reclamaciones que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 10 de noviembre de 2005.—El jefe del Servicio, Rafael Gómez Álamo.

05/15222