

sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 22º.- DISPOSICIÓN FINAL

Si durante la vigencia del presente convenio se derogase la Ordenanza de Trabajo, las partes se comprometen a abrir de forma inmediata una negociación para regular el vacío normativo dejado por la misma y en especial lo relativo a la clasificación profesional y funciones. Transcurrido un año sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, se someterán los puntos que quedasen en conflicto a la decisión de TRES árbitros, uno nombrado por cada parte y el tercero que nombren los dos designados de mutuo acuerdo. En tanto no exista un acuerdo o una decisión arbitral continuará vigente la Ordenanza en lo relativo a categorías profesionales.

Convenio de Comercio Materiales Constr.	VIGENTE DEL 1/4/00 AL 31/12/2001 INCREMENTO=3,00%			
	SALARIO BASE	P.CONVENIO	TOTAL MES/DÍA	TOTAL S.AÑO
GRUPO II				
Jefe de Personal.....	85.440	31.124	116.563	1.748.445
Jefe de Compras.....	85.440	31.124	116.563	1.748.445
Jefe de Ventas.....	85.440	31.124	116.563	1.748.445
Encargado General.....	85.440	24.207	109.647	1.644.705
Jefe de Almacén.....	85.440	22.984	108.424	1.626.360
Jefe de Sucursal.....	85.440	22.582	108.021	1.620.315
Jefe de Grupo.....	85.440	21.770	107.210	1.608.150
Jefe de Sección.....	85.440	20.956	106.396	1.595.940
Encargado Establecimiento...	85.440	21.770	107.210	1.608.150
Viajante.....	85.440	20.956	106.396	1.595.940
Corredor de Plaza....	85.440	20.137	105.576	1.583.640
Dependiente 25 años..	85.440	20.137	105.576	1.583.640
Dependiente 22 a 25 años..	85.440	18.920	104.360	1.565.400
Ayudante.....	85.440	18.512	103.952	1.559.280
Dependiente Mayor.....	85.440	30.698	116.138	1.742.070
GRUPO III				
Jefe Administrativo..	85.440	31.124	116.563	1.748.445
Jefe de Sección.....	85.440	28.278	113.717	1.705.755
Contable, Cajero, Taquímea- nógrafo en idioma extranjero	85.440	27.055	112.495	1.687.425
Oficial Administrativo....	85.440	22.984	108.424	1.626.360
Auditar Administrativo....	85.440	18.920	104.360	1.565.400
GRUPO IV				
Profesional Oficio 1ª	2.847	735	3.582	1.629.810
Profesional Oficio 2ª	2.847	694	3.541	1.611.155
Capataz.....	2.847	694	3.541	1.611.155
Mozo Especializado...	2.847	654	3.501	1.592.955
Mozo.....	2.847	618	3.465	1.576.575
Telefonista.....	85.440	18.920	104.360	1.565.400
GRUPO V				
Consejero.....	85.440	18.920	104.360	1.565.400
Cobrador.....	85.440	18.920	104.360	1.565.400
Vigilante, Sereno, Personal de limpieza	85.440	18.920	104.360	1.565.400

Santander, 21 de septiembre de 2000.-El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.
00/10177

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Serca, Centro Especial de Empleo».

Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo

SERCA 2000-2001

- ARTICULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre el Centro Especial de Empleo SERCA, dependiente del Patronato Municipal de Educación del Ayuntamiento de Torrelavega, y el personal que presta sus servicios en todas las actividades del centro, cualesquiera que sea su naturaleza o tipo.
- ARTICULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- El presente convenio afecta a todos los trabajadores sea cual fuere la naturaleza de su contrato.
- ARTICULO 3º.- DURACION.- La duración del presente convenio será desde el 01/01/2000 al 31/12/2001.
- ARTICULO 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por la Empresa, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.
- ARTICULO 5º.- JORNADA LABORAL.- Se considerará como centro de trabajo, a efectos del cómputo horario, el lugar en que

- habitualmente se desarrolla la actividad laboral, si bien para el personal adscrito a jardinería y cultivos, se considerará como centro de trabajo la sede del Centro, sita en la finca, barrio de los Caseríos, Sierrapando - Torrelavega -. El tiempo de trabajo, se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su lugar de trabajo habitual.
- La jornada de trabajo habitual será de 35 horas a la semana, que se desarrollarán de lunes a viernes, si bien aquellas actividades que lo requieran tendrán jornadas y calendarios específicos. Se establecerá un calendario de cada actividad y destino, en el que figuren el tipo de jornada, la duración y Otras singularidades, teniendo en cuenta que en ningún caso la jornada laboral programada supere las 40 horas semanales, fijando así mismo los descansos en 48 horas semanales.
- Tendrán calendarios específicos aquellas áreas en que la jornada esté condicionada a servicios a terceros, y / o que requieran atención todo el año, (Cuidadores de instalaciones, que en el momento presente realizan su actividad en pabellones polideportivos, Cementerios municipales, Parque Manuel Barquín y otras instalaciones deportivas), guarda de la finca, trabajadores vinculados a la actividad agropecuaria, trabajadores cuya actividad está vinculada a los servicios prestados a la empresa Solvay, etc.
- En la elaboración del calendario, se tendrán en cuenta:
- 1.- Que se computarán como dobles las horas realizadas en domingo o festivo y aquellas que sobrepasen de ocho las realizadas en un solo día.
 - 2.- Que los cálculos de horas trabajadas serán trimestrales, compensándose en todo caso en el trimestre siguiente al que se considere.
 - 3.- Se computarán igualmente a 2x1 las horas efectivamente realizadas por los trabajadores que formen parte del retén de emergencias para los servicios que lo requieran.
 - 4.- Los trabajadores adscritos a trabajos realizados por contrata, para Solvay u otras empresas, se adaptarán al horario de la empresa contratante, compensando los posibles excesos de las 35 horas semanales con un complemento específico o con descanso, de acuerdo con los criterios fijados en este artículo.
 - 5.- En el resto de los servicios únicamente se sobrepasará la jornada en casos de emergencia o por causas excepcionales de carácter objetivo, en cuyo caso se computarán las horas trabajadas con el criterio fijado anteriormente. La asignación de trabajadores, en este caso, se realizará conjugando el carácter voluntario y rotativo, de modo que en todo caso la actividad extraordinaria la realicen los trabajadores necesarios, que voluntariamente o por turnos les corresponda.
 - 6.- Se establece con carácter general un horario asociado al calendario laboral, de modo que en las actividades realizadas en jornada continuada se adapte a las necesidades productivas, por lo que se propone un horario de invierno y otro de verano, para una mejor adecuación del horario de trabajo al horario solar. Teniendo en todo caso en cuenta que la organización del trabajo le corresponde al Centro a través de los órganos y / o mecanismos que le son propios.
- En los puestos de jornada continuada, se establece para todo el personal un descanso diario, no superior a treinta minutos, computable como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada, con interrupción de la misma.
- ARTICULO 6º.- VACACIONES.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de:
- a.- 22 días laborables de vacaciones.
 - b.- 1 día laborable de cada una de las fechas siguientes:
 - 24 de diciembre (Nochebuena).
 - 31 de diciembre (Nochevieja).Se trasladarán al día anterior o posterior, en caso de coincidir en sábado o domingo.
- Se concretará un día festivo adicional, de carácter formativo, vinculado a cada actividad productiva, que podrá realizarse conjuntamente o por áreas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- A efectos de permisos y vacaciones las áreas o actividades que organicen su actividad laboral con un sistema de turnos programados, se considerarán laborables todos los días de la semana.
- c.- Cinco días laborables a lo largo del año, siempre que lo permita el servicio, con la posibilidad de ser acumulados a periodos vacacionales:
- Se disfrutarán las vacaciones en función de las necesidades de cada servicio, procurando en todo caso que alternativamente se disfruten en periodos considerados como vacacionales preferentemente de Junio a Septiembre.
- El Consejo de Administración, dando preferencia dentro de las respectivas categorías a los trabajadores con responsabilidades familiares para que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares y a continuación al más antiguo en servicio, resolverá lo procedente a la vista de las causas alegadas, pudiendo o no acceder a lo solicitado.
- Estas vacaciones se organizarán de forma que al menos puedan disfrutarse 15 días laborables ininterrumpidos, estableciéndose en los primeros meses del año un calendario de vacaciones para todos los trabajadores de SERCA.
- ARTICULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El trabajador previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a.- 15 días naturales por matrimonio.
- b.- 3 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- c.- 3 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, y nietos políticos.
- d.- 3 días laborables por nacimiento de hijos, pudiendo repartirse en 6 medios días.
- e.- 3 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos consanguíneos.
- f.- 3 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos políticos.
- g.- 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- h.- 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- i.- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- j.- 1 día por traslado de domicilio dentro de la misma ciudad. Si el traslado fuese de un municipio a otro se darán 2 días
- k.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal o académico.

Quando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que disponga, en cuanto a su duración de la ausencia y a su compensación económica.

l.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente. Cuando por motivos de los casos previstos en los apartados h, g, d, e, f, g, h, i, y j, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en 3 días más si tuviera que desplazarse fuera de la región.

m.- Durante los 2 últimos meses de embarazo los trabajadores tendrán derecho a 2 horas semanales, previa justificación, para asistir a cursos de preparación al parto siempre que coincida con el horario laboral.

n.- La convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase previa justificación.

ñ.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

o.- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica previa comunicación y presentación posterior del correspondiente justificante de asistencia y de horario de permanencia.

p.- Para formación oficial reglada, relacionada con la actividad que desarrolla el trabajador, que suponga una mejora en su cualificación profesional, se procurará adaptar los horarios para facilitar dichos estudios.

ARTICULO 8º.- EXCEDENCIAS.- Se reconoce este derecho a todo trabajador de SERCA que lo solicite, siempre que reúna los siguientes requisitos: ANTIGÜEDAD MÍNIMA DE UN AÑO EN SERCA Y CONTRATO CON CARÁCTER INDEFINIDO.

En los casos que proceda, la excedencia se concederá por un tiempo no inferior a SEIS MESES y no superior a CINCO AÑOS.

La solicitud de excedencia se tramitará con un mes de antelación a la fecha solicitada como inicio de la misma.

Todo trabajador que se encuentre en situación de excedencia tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada ésta y con preaviso de un mes.

Este derecho solo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido DOS AÑOS desde el final de la excedencia anterior.

La tramitación para este tipo de excedencia o finalización de la misma y reingreso se realizará en presencia de los representantes del COMITE DE EMPRESA.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter local, provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiéndose reincorporar a la Empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

ARTICULO 9º.- SALARIOS.- Los salarios base pactados en este convenio serán los establecidos para cada categoría profesional en el ANEXO I. Según figura en el preacuerdo que se adjunta al presente convenio, con vigencia desde el 01/01/2.000, si bien se anticipa al presente ejercicio el 50% del incremento previsto para el 2001 en las categorías de oficial de tercera y de segunda. Se anticipa al presente año el incremento previsto en la categoría de ayudante y se crea un fondo de compensación de 4.000pts/mes en la categoría de peón.

El fondo de compensación, se creará previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, y tendrá entre sus fines, compensar las previsibles dificultades de inserción social que pudieran tener los trabajadores afectados una vez que concluya su vida laboral.

A las tablas salariales, se les añadirá la revisión prevista en el convenio y el 2% sobre los salarios de 1.999, aplicando dicho índice al salario base y a todos los complementos, lo que conformará el salario del año 2.000, distribuido en salario base y complemento de asistencia y puntualidad, siendo éste último igual para todas las categorías según se refleja en el artículo 44.

A los efectos del cálculo del salario del año 2.001, se le aplicará el IPC. al salario del año 2.000 y se añadirá a las cantidades reflejadas en la tabla salarial adjunta.

ARTICULO 10.- CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.- Se establece para corregir las posibles desviaciones al alza que puedan producirse en los IPC previstos para 2.000-01 exesos que de producirse se acumularían a las tablas salariales del año de referencia.

ARTICULO 11.- ANTIGÜEDAD.- Para el cálculo del concepto salarial de ANTIGÜEDAD se aplicará el 3% al salario base por cada trienio de antigüedad. En la categoría de PEON, se tomará como referencia a efectos del cálculo de este concepto salarial el salario base incrementado en el complemento de 4.000 pts/mes, destinado a un fondo específico para los trabajadores de esta categoría. Este concepto salarial comenzará a percibirse al mes siguiente de cumplir el trienio correspondiente.

ARTICULO 12.- PAGO DE NÓMINAS.- Los haberes se pagarán en los 3 primeros días del mes siguiente al periodo de trabajo devengado y. se pagarán preferentemente en Bancos o Cajas de Ahorro.

ARTICULO 13.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones de JULIO Y NAVIDAD se abonarán a razón de SALARIO BASE más ANTIGÜEDAD, COMPLEMENTO de PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA. El pago de estas gratificaciones se hará como máximo los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Se crea una paga del 1% de la masa salarial bruta de todos los trabajadores del Centro, a percibir en el mes de marzo de cada año y se distribuirá linealmente entre los trabajadores que no se hayan encontrado en situación de ILT por enfermedad a lo largo del año anterior, por un periodo no superior a siete días laborables.

Los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este artículo. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres.

ARTICULO 14.- TRABAJOS EXCEPCIONALES.- Los trabajadores que presten servicios en puestos que excepcionalmente los trabajos impliquen cierto riesgo, derivado de aplicación de productos, trabajos de poda y / o orografía del terreno, percibirán un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, del 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Se limitará lo más posible la aplicación por un trabajador de los productos referidos. En cualquier caso, se podrá compensar con horas de descanso previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

La elaboración de los productos corresponde al jefe de área, encargado de área y / o encargado de actividad.

Será función del COMITE DE SALUD LABORAL reglamentar los mínimos de aplicación de este artículo en las diferentes.

No se entrará a los lugares donde se haya dado el producto tóxico, mientras duren los efectos del mismo.

Se informará en todo momento al trabajador y a los delegados de salud laboral del contenido de los productos a utilizar.

ARTICULO 15.- PLUS NOCTURNIDAD.- Se establece un plus de nocturnidad para trabajos realizados desde las 22 horas a las 6 de la mañana, que supone un incremento del 25% de la hora normal.

ARTICULO 16.- KILOMETRAJE.- Cuando la actividad a desarrollar implique desplazamiento desde el lugar habitual de trabajo, y se realice en vehículo propio se devengará a razón de 25 pts/Km.

ARTICULO 17.- DIETAS.- Cuando por motivo de trabajo se tengan que realizar desplazamientos, todos aquellos gastos inherentes al mismo serán de cuenta de la Empresa, abonándose al trabajador los gastos originados o gestionándose directamente por el Centro, según proceda.

ARTICULO 18.- PRESTACIONES DE I.T.- Todos los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. por enfermedad común o accidente, percibirán desde el primer día el 100% del salario de cotización (base reguladora de la cotización a la Seguridad Social) durante todo el tiempo que subsista dicha situación, y siempre que el trabajador tenga cotizado el mínimo exigible por la ley para tener derecho a la prestación.

ARTICULO 19.- ANTICIPOS.- El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su salario mensual.

ARTICULO 20.- PRENDAS DE TRABAJO.- Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. Las prendas de abrigo se darán cada 3 años. Asimismo se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos excepcionales, referidos en el artículo 14.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

ARTICULO 21.- ACCESO AL EMPLEO.- El Consejo de Administración es el órgano que tiene competencias en la contratación de personal. Todos aquellos minusválidos que deseen acceder a un empleo en SERCA deberán estar inscritos como demandantes en las correspondientes oficinas de empleo.

Una vez surgida la necesidad de contratar personal minusválido e informado el Consejo de Administración, este nombrará una Comisión de Selección formando parte de la misma un representante de cada Central sindical con presencia en el Comité de Empresa y hasta un máximo de dos representantes, la cual tomará como fuente de estudio la base de demandantes que tiene el propio Centro y atendiendo, entre otros que considere necesarios según los puestos a ocupar, a los siguientes aspectos o criterios:

- 1.- Necesidades de la empresa.
- 2.- Minusvalía que le afecta y aptitudes para el trabajo.
- 3.- Situación Social (necesidades personales y familiares).
- 4.- Actitud ante el trabajo.
- 5.- Antigüedad.

Realizada ésta, se dará conocimiento al Consejo de Administración del resultado de la selección; teniendo el Consejo potestad para ratificar o anular dicha selección.

En el caso de personal no minusválido, para casos de dirección, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente

ARTICULO 22.- OBJETO DEL CONTRATO.- El trabajo que realice el trabajador minusválido en SERCA deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personal y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión.

Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observara que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesaran en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en la Ley.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado, con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

ARTICULO 23.- MODALIDADES DEL CONTRATO.- Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de la normativa vigente, con las excepciones que seguidamente se señalan, NO SE REALIZARAN LAS MODALIDADES DE CONTRATACION SIGUIENTES:

- Contrato en PRACTICAS.
- Contrato de APRENDIZAJE.

Salvo que dichas contrataciones se produzcan como consecuencia de la realización de cursos de formación, realizados en colaboración con Organismos e Instituciones vinculadas a la formación y al empleo de trabajadores minusválidos.

Contrato a tiempo parcial

- Deberán ser realizados por periodos superiores a 18 horas a la semana o 70 horas al mes.

- Tendrán derecho preferente para acceder a las vacantes a tiempo completo.

- Salario 100% según categoría de convenio: su parte proporcional.

ARTICULO 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se estará a lo dispuesto en el RD. 1368/85 y demás normativa aplicable, considerando en todo caso lo reflejado en el artículo 5 del presente convenio.

ARTICULO 25.- FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.- En beneficio del Centro y de su personal se atenderá debidamente a la formación profesional de éste. Se tratará de formar a todos los trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla.

Este Convenio se adhiere al PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA. (Acuerdo Nacional de Formación continua B.O.E. de 10 de Marzo de 1993).

Paralelamente a la F.P. de los trabajadores se estudiarán las posibilidades de ayuda a la formación humana y o académica en los casos de necesidad, así como en los temas de seguridad e higiene en el trabajo.

Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

ARTICULO 26.- FONDO SOCIAL.- Se habilitará un fondo social destinado a dar ayudas a los trabajadores para becas de estudio, formación y otras causas que deriven de las necesidades de los trabajadores, por importe de 1.500.000 Ptas.

La cantidad utilizada por el trabajador se devolverá en un máximo de 24 meses, no pudiendo pedir dicho trabajador otro fondo en un plazo mínimo de 2 años. La cantidad concedida se detraerá proporcionalmente de la nómina de cada mes y en todo caso antes de finalizar su contrato en el caso de trabajadores eventuales.

Se articulará por la comisión de seguimiento la normativa de concesión de fondo social.

ARTICULO 27.- ASCENSOS.- Todo el personal del Centro, tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes de superior categoría existentes entre los grupos profesionales de la empresa.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas (JEFES DE AREA, ENCARGADOS DE AREA Y ACTIVIDAD), se cubrirán por designación del Consejo de Administración, previo informe de la comisión paritaria y a propuesta de la Dirección, que se sustentará en informe razonado del equipo técnico del Centro, en el que se valorará en todo caso, la formación, actitud y capacidad para el desarrollo de las tareas propias de cada categoría. Teniendo en cuenta la antigüedad para el caso de igualdad.

Se facilitará la promoción interna para todos los puestos a cubrir, facilitando así mismo la formación profesional relacionada con la actividad, de modo que con cargo al fondo social o a programas formativos específicos, se podrá facilitar el pago de la formación complementaria, necesaria para el Centro, específica de alguna actividad y que sea susceptible de adquirir por algún trabajador, orientada a la mejora en su categoría profesional.

A tal efecto, se anunciará en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieren para aspirar a ellas, también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, título y demás circunstancias que sean pertinentes.

Se estará a lo dispuesto en la sección tercera del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a trabajos de superior e inferior categoría y ascensos se requerirá el informe previo del Equipo Multiprofesional.

ARTICULO 28.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.- Se denomina "cambio de puesto", la movilidad del trabajo dentro de los límites de su actividad laboral.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no excede de tres meses.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a.- A petición del trabajador afectado
- b.- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador
- c.- Por necesidades del servicio
- d.- Por disminución de la capacidad funcional, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

Mejora en la adaptación individual al puesto de trabajo.

a.- A petición del trabajador afectado.- La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización.

b.- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.- Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c.- Por necesidades del servicio.- En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se respetará la adaptabilidad y funcionalidad en el puesto de trabajo

d.- Por disminución de la capacidad funcional.- En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal por razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, o desgaste físico o psíquico como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo en cada caso particular, serán objeto de conocimiento de los delegados de personal.

ARTICULO 29.- REVISIÓN MEDICA.- Se realizará una revisión médica anualmente para todos los trabajadores de la empresa, que será obligatoria.

La revisión será periódica para todos los trabajadores que desempeñan su labor en puestos de trabajo con riesgo de contraer enfermedades específicas.

Cuando este reconocimiento se realice por los servicios de la empresa o por equipos móviles dentro de la empresa, se harán de modo que coincidan con la jornada laboral. En caso de las trabajadoras embarazadas se les dará ocupación en su puesto de trabajo que garantice la seguridad de la madre y del feto.

ARTICULO 30.- COMITE DE SALUD LABORAL.- El Comité desarrollará y se atendrá a la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ley 31/1995 de 8 de noviembre).

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de todas las actuaciones de SERCA en materia de prevención de riesgos.

Estará compuesto por tres delegados de prevención y el mismo número de representantes designados por el Consejo de Administración.

PROTECCIÓN PERSONAL

Todos los trabajadores están obligados a utilizar un equipo de protección individual en todas las situaciones que no puedan ser eliminadas por protecciones colectivas. En el caso de urgir, la necesidad de utilizar equipos de protección de uso común, estas serán entregadas al trabajador por su superior inmediato para su utilización mientras permanezca la situación de riesgo.

Una vez finalizada la situación de riesgo, dicho equipo será devuelto al superior inmediato para su almacenaje y futura utilización.

Los jefes, encargados y oficiales velarán en todo momento por la correcta utilización del equipo de protección individual.

MAQUINAS Y EQUIPOS:

El Centro se compromete a adquirir máquinas y equipos, según lo establecido en la L.P.R.L. y demás normas específicas (Certificado de conformidad, manual de instrucciones, marcado C.E., etc.)

ACCIDENTES

Siempre que exista un accidente el superior inmediato, realizará una primera investigación del mismo, notificando del accidente al área de personal recibiendo en la oficina de personal para su estudio y control.

Cuando se trate de accidentes graves o muy graves, se pondrá en conocimiento del comité de Seguridad junto con la información recogida, para un mayor estudio y posterior prevención de nuevos accidentes.

Cuando el carácter de la lesión sea necesario llevar al trabajador a un centro hospitalario, éste irá acompañado en lo posible de un monitor o jefe; dando cuenta lo antes posible a la Empresa del hecho.

ARTICULO 31.- DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.- Los delegados de prevención estarán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Son los representantes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Los delegados de prevención son elegidos de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 35.4 de la L.P.R.L. por las características especiales de los trabajadores del C.E.E. SERCA el número de delegados de prevención será de 3.

ARTICULO 32.- DEL COMITÉ DE EMPRESA.- El comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los Art. 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contarán con 15 horas mensuales retribuidas por cada miembro, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación se dará cuanta a la empresa, así mismo se le reconocen las siguientes funciones:

Ser informados por la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, 1 memoria y cuantos documentos se den a conocer.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales y, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la empresa.

ARTICULO 33.- DERECHOS DE ASAMBLEA.- De acuerdo con lo establecido en el Art. 77º del vigente Estatuto de los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los delegados de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Cetro de trabajo de la empresa. Los trabajadores tendrán derecho a 3 horas al año, dentro de la jornada laboral, para la realización de asambleas, sin exceder de 1 hora para convocatoria diaria.

ARTICULO 34.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.- Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por tres representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales y tres representantes del Centro, nombrados por el Consejo de Administración acompañados de los respectivos asesores.

Son funciones de la comisión: La interpretación del Convenio, la conciliación y acción de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio, vigilancia de lo pactado.

Cuando la comisión entienda de valoraciones de personal, formación, actitud y capacidad para el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo en cada categoría, se requerirá que los miembros de la misma tengan cualificación igual o superior a la considerada en cada caso, para lo cual se designarán por las partes representantes que tengan las condiciones referidas.

ARTICULO 35.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO.- El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de dos días hábiles para su asesoramiento.

ARTICULO 36.- TRABAJO EN PANTALLAS.- Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar a la salud de los trabajadores los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.)

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

ARTICULO 37.- DENUNCIA.- Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha del vencimiento.

ARTICULO 38.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- Los trabajadores de SERCA podrán ser sancionados por el Presidente o por el Consejo de Administración en su caso previa instrucción del correspondiente expediente.

Las faltas cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Sin perjuicio de las consideradas como tales en el Estatuto de los trabajadores y normativa de Centros Especiales de Empleo, serán:

FALTAS LEVES.-

Se considerarán faltas leves aquellas cuyas acciones u omisiones del daño o perjuicio causado material o moral es pequeño.

FALTAS GRAVES.-

Aquellas en las que el daño causado es sensiblemente importante.

FALTAS MUY GRAVES.-

Aquellas acciones u omisiones en las que el daño causado moral o material es de tal grado que perturba en gran medida la vida normal en el Centro de trabajo.

En caso de faltas graves o muy graves, se tendrán en consideración la tipología de minusvalía, acompañando de informes técnicos.

FALTAS LEVES.- Con independencia de las que la normativa vigente fije como tales, serán faltas leves las siguientes:

1º.- Incorrección en el aseo personal, cuidado de la ropa y material de trabajo.

2º.- Incorrección con el público y compañeros.

3º.- Retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- 4°.- Falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
- 5°.- Incumplimiento de las tareas encomendadas.
- 6°.- Falta de condiciones funcionales para trabajar.
- 7°.- Inobservancia de las obligaciones propias de la categoría profesional de cada trabajador.
- 8°.- Pequeñas rencillas entre los trabajadores.
- 9°.- Desobediencia.
- 10°.- Inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene.
- 11°.- La embriaguez o Toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio para la imagen de la empresa.

FALTA GRAVES.-

- 1°.- Acumulación de 3 faltas leves.
- 2°.- Incremento de la graduación de cada una de las faltas consideradas leves.
- 3°.- Riñas, pendencias o discusiones graves.
- 4°.- Desobediencia manifiesta.
- 5°.- Simular presencia activa en el trabajo o encubrir a otro trabajador.

FALTAS MUY GRAVES.-

- 1°.- Acumulación de 3 faltas graves.
- 2°.- Incremento en la graduación de cada una de las faltas consideradas graves.
- 3°.- Faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores y compañeros.
- 4°.- Incumplimiento de ordenes, negligencia o descuido en las obligaciones concretas de cada trabajador de acuerdo a su categoría profesional de las que deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio o para la propia imagen del centro.
- 5°.- Fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a compañeros u otras personas.
- 6°.- Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en materias primas, útiles y demás enseres de la empresa o compañeros.
- 7°.- Malos tratos de palabra o de obra a compañeros, monitores y otras personas.
- 8°.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal pactado.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores serán las siguientes:

POR FALTAS LEVES.-

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Medidas correctoras de carácter inmediato en el supuesto de las faltas 1, 2, 6, 8 y 9 que subsiguientemente se transformarán en amonestación de empleo y sueldo.

POR FALTAS GRAVES.-

- Amonestación por escrito, con constancia al expediente, y suspensión de ocupación y sueldo hasta 10 días.

POR FALTAS MUY GRAVES.-

- Amonestación por escrito, con constancia en el expediente.
- Suspensión de ocupación y sueldo de hasta 30 días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo.
- Despido.

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al comité o delegado de personal, el plazo de dos días, de una copia de Notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Las faltas enumeradas anteriormente tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a los dispuesto en la legislación vigente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 39.- SEGUROS.- El Centro contratará aquellos seguros que considere de interés para los trabajadores e inversiones realizadas; contando como mínimo entre otros:

- EN VEHÍCULOS: TODO RIESGO.
- SEGURO RESPONSABILIDAD CIVIL.
- SEGURO COBERTURA DE RIESGOS INVERSIONES REALIZADAS.

El Centro garantizará así mismo los derechos inherentes a la posesión del carné de conducir en aquellos trabajadores que conduciendo vehículos del Centro fueran objeto de suspensión temporal de tales derechos, como consecuencia de infracción al Código de Circulación susceptible de ser garantizada por la Compañía aseguradora de tales vehículos.

ARTICULO 40.- BOLSA DE ESTUDIOS.- SERCA fijará un fondo en sus presupuestos, a efectos de conceder una Bolsa de Estudio a los trabajadores o hijos de éstos que con ellos convivan y dependan económicamente, con arreglo a las siguientes condiciones:

a.- Las cantidades a abonar en el 2000, serán las siguientes:

PROFESIO, PRIMARIA, 1º y 2º E.S.O	8.223 PTS
3º y 4º E.S.O., BACHILLER, C OU, PROFESION PROFESIONAL.	12.486 PTS
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	16.646 PTS Y MATRICULA

En el caso de estudios universitarios, para el pago de la matricula con cargo al fondo será necesario la acreditación de la denegación de la misma por la Institución competente.

Las cantidades a abonar en el 2.001 serán consecuencia de aplicar el IPC. a las cantidades pactadas para el 2.000.

b.- Para el devengo de la bolsa de estudio deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios. Las cantidades resultantes, serán abonadas en le mes de octubre, excepto las relativas a matriculas de estudios universitarios que se abonarán una vez se cumplan las condiciones referidas anteriormente.

c.- Anualmente se abrirá un plazo de solicitudes que se anunciará en los tabloneros informativos, las cuales se remitirán a la Empresa para su estudio, dando cuenta del resultado al COMITE DE SEGUIMIENTO

d.- El falseamiento de datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir

e.- El devengo de bolsa de estudios por el concepto MATRICULA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, no existirá cuando el interesado reciba ayuda por otros cauces (ejemplo: BECA) para la realización de los mismos.

ARTICULO 41.- COMPLEMENTOS PARA PEONES.- Se crea un complemento específico para esta categoría de 4.000pts/mes, de acuerdo con lo reflejado en el Artículo 9, que se instrumentará previas negociación con entidades financieras, al objeto de que su destino sea el previsto en dicho artículo. Se crea también un complemento denominado de ACTIVIDAD, cuya cantidad es la diferencia entre el salario mínimo establecido para cada anualidad y el salario real percibido por los trabajadores de ésta categoría. Para el año 2.000, asciende a la cantidad de 2.868pts.

ARTICULO 44.- COMPLEMENTOS.- Las cantidades pactadas en el preacuerdo que se anexa al presente convenio, se configuran con SALARIO BASE y un complemento de PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA, igual para todas las categorías CON LA CANTIDAD DE 8.000PTS. Dicho complemento se reduce con los siguientes criterios:

- 25% al producirse la primera irregularidad.
- 25% al producirse la segunda irregularidad.
- 50% al producirse la tercera irregularidad.

El cómputo será en todo caso mensual y las irregularidades referidas lo serán tanto en puntualidad cómo en asistencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

La consolidación de las categorías laborales establecidas en el presente convenio estará en todo caso sometido a un período de prueba de 3 meses. Transcurrido ese período de prueba, la categoría queda consolidada. No obstante desde el primer día del periodo de prueba se percibirá el salario correspondiente a dicha categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

En lo no especificado en el presente convenio se estaría a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación relativa a los Centros Especiales de Empleo, así como a la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

TABLA SALARIAL AÑO 2000

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ASIST.PUNT.	ACTIVIDAD
DIRECTOR	426220		
JEFE DE AREA	217000	8000	
ENCARGADO DE AREA	188099	8000	
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	165532	8000	
OFICIAL DE 1ª	140973	8000	
OFICIAL DE 2ª	124208	8000	
OFICIAL DE 3ª	112990	8000	
AYUDANTE ESPECIALISTA	101104	8000	
AYUDANTE	90865	8000	
PEON	70680	8000	2868

TABLA SALARIAL AÑO 2001

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ASIST.PUNT.	ACTIVIDAD
DIRECTOR	446220		
JEFE DE AREA	232000	8000	
ENCARGADO DE AREA	198099	8000	
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	175532	8000	
OFICIAL DE 1ª	150973	8000	
OFICIAL DE 2ª	130548	8000	
OFICIAL DE 3ª	117601	8000	
AYUDANTE ESPECIALISTA	107789	8000	
AYUDANTE	90865	8000	
PEON	SMI	8000	2868

ANEXO I

PREACUERDO DE CATEGORIZACION DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO "SERCA"

Tras diversas reuniones con participación del Comité de Empresa y los miembros del Consejo de Administración Doña Delfina Núñez y Don Juan Sañudo, con asistencia de Don Juan José González y Don Jesús Cos en representación de UGT. y CC.OO respectivamente, y del Director del Centro Don Felipe Fernández Alonso se llega al siguiente principio de acuerdo:

1º.- Se establecen las siguientes categorías profesionales que se reflejan a continuación junto con las correspondencias de las categorías anteriores.

CATEGORÍAS PROPUESTAS	CORRESPONDENCIA CON LAS ACTUALES
DIRECTOR	
JEFE DE AREA	
ENCARGADO DE AREA	JEFE DEPARTAMENTO
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	JEFE DE EQUIPO
OFICIAL 1ª	
OFICIAL 2ª	ESPECIALISTA POLIVALENTE
OFICIAL 3ª	ESPECIALISTA
AYUDANTE ESPECIALISTA	AYUDANTE CUALIFICADO
AYUDANTE	AYUDANTE
PEON	OPERARIO

2º.- Se acuerda que de la actual plantilla de SERCA la asignación de puestos sea la siguiente para el 2.000

- DIRECTOR 01
- JEFE DE AREA 03 (1)
- ENCARGADO DE AREA 06 (2)
- ENCARGADO DE ACTIVIDAD
- OFICIALES DE 1ª 04
- OFICIALES DE 2ª 12 (2)
- OFICIALES DE 3ª 11
- AYUDANTE ESPECIALISTA 26
- AYUDANTE 08
- PEON 11

(1) - Se reserva inicialmente para Técnicos del Patronato Municipal de Educación adscritos al Centro Especial de Empleo SERCA, sin perjuicio de que otros trabajadores del Centro puedan ocupar ese puesto, de acuerdo con las condiciones fijadas en el convenio colectivo en lo relativo a promoción.

(2) - Se incluyen el actual administrativo y auxiliares de modo que, si bien tienen su propia escala, se equiparan salarialmente a Encargado de Área y Oficiales de 2ª respectivamente.

3º.- El personal que ocupe las categorías de JEFE DE AREA, ENCARGADO DE AREA y ENCARGADO DE ACTIVIDAD, además de poseer cualidades suficientes para ostentar dicha categoría, han de reunir las condiciones fijadas en el artículo 29 de convenio.

4º.- A corto plazo, una vez que las nuevas categorías y los trabajadores adscritos a las mismas adquieran el nivel deseado, se pretende abrir un proceso de promoción interna de modo que se alcance el objetivo de que cada actividad con peso específico en el Centro tenga un Encargado de Actividad y tantos oficiales como sea necesario en función de la propuesta organizativa que de dicha actividad se realice.

5º.- Se acuerda crear profesiones asociadas a las categorías descritas, de modo que la relativa a cuidadores de instalaciones, cementerios y pabellones municipales sea la de Ayudante Especialista, pudiendo ser el resto de cualquiera de las áreas de actividad; asignando a cada trabajador al menos dos áreas.

6º.- Se acuerda asimismo que se fijen calendarios laborales, dentro del marco del computo horario anual fijado en el Convenio Colectivo, de modo que se recojan las singularidades de cada actividad.

7º.- La tabla salarial definitiva será el resultado de aplicar el incremento que se fije en el Convenio Colectivo a las categorías actuales, reasignando posteriormente las personas que correspondan a las nuevas categorías con los incrementos pactados y que se concretan en la siguiente tabla-resumen de salarios brutos mensuales, aplicando los incrementos anuales a los complementos de la tabla salarial actual.

CATEGORIA	AÑO 2.000	AÑO 2.001	AÑO 2.002
JEFE DE AREA	225.000 Ptas.	15.000 Ptas.	10.000 Ptas.
ENCARGADO DE AREA	190.571 Ptas.	10.000 Ptas.	
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	168.641 Ptas.	10.000 Ptas.	
OFICIAL DE 1ª	145.000 Ptas.	10.000 Ptas.	
OFICIAL DE 2ª	122.320 Ptas.	12.680 Ptas.	
OFICIAL DE 3ª	113.099 Ptas.	9.221 Ptas.	
AYUDANTE ESPECIALISTA	106.315 Ptas.	6.685 Ptas.	
AYUDANTE	93.105 Ptas.	3.059 Ptas.	
PEON	79.249 Ptas.		

8º.- Se acuerda asimismo que en atención a la especial dedicación, esfuerzo en el trabajo, formación, calendario laboral, etc, a cinco trabajadores del Centro, de diversas categorías, se les aplique el incremento previsto para el 2.001 a partir del 1 de enero del 2.000.

9º.- El presente acuerdo se incluirá en el Convenio Colectivo y entrará en vigor una vez que finalice la negociación del mismo, formando parte del documento definitivo, aunque su vigencia sea desde el 1 de enero del 2.000.

DEFINICION DE CATEGORIAS

JEFE DE AREA

El personal que ocupa dicha categoría, procede inicialmente de la Unidad de Integración Laboral del Patronato Municipal Educación, que está adscrito al C.E.E. SERCA, sin perjuicio de que otros trabajadores del Centro puedan ocupar dicho puesto, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo.

Coordinará las actividades productivas tanto en personal como en materiales y medios para el buen fin del trabajo productivo. Procurará así mismo incidir en la integración laboral de los minusválidos adscritos al Centro de Empleo.

Ha de poseer conocimientos suficientes tanto técnicos como administrativos para la función de coordinación que se le asigna.

Ha de coordinarse con otras áreas de actividad de modo que puedan compartir materiales y medios junto con los recursos humanos necesarios para conseguir los objetivos propuestos.

Tendrá una función de enlace con la Dirección del Centro de quien recibirá instrucciones y ante quien responderá de los trabajos encomendados.

Coordinará los departamentos de su área de actividad, sin perjuicio de vincularse a las de otras áreas a los efectos de tener conocimientos suficientes para la función de coordinación que exige el puesto.

ENCARGADO DE AREA

Trabajador /a con conocimientos suficientes tanto técnicos como administrativos que le permitan desarrollar satisfactoriamente las funciones del cargo.

Coordinará el proceso productivo, con el personal, material y medios que se le asigne, ostentado el mando sobre ellos, organizando y distribuyendo los trabajos y responsabilizándose de los rendimientos. Será responsable así mismo del control de stocks de los útiles propios de su área de actividad.

Tendrá funciones de enlace con la Dirección del Centro, de quién recibirá instrucciones y ante quien responderá de los trabajos encomendados.

Se coordinará con otros encargados, tanto en su área de actividad como de otras, a través de los Jefes de Área, procurando en todo caso la adquisición y / o puesta al día de los conocimientos suficientes para tales funciones. Será preocupación permanente la adecuación de los trabajadores al puesto de trabajo desde el prisma de la singularidad derivada de las diversas minusvalías de los trabajadores adscritos a cada área.

ENCARGADO DE ACTIVIDAD

Es el trabajador que tiene dominio del oficio y ejercita "las tareas" propias de la actividad con destreza, con iniciativa propia y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Ostenta el mando de los trabajadores de su actividad o grupo de trabajo, bajo la supervisión del Encargado o Jefe de Área en su caso, Será por tanto responsable de los rendimientos de los trabajadores que se le asignen y por extensión de la actividad, marcando las directrices para el buen fin de los trabajos.

Tendrá conocimientos propios de la actividad, estará al día de los cambios y avances tecnológicos que se produzcan, teniendo la misión de divulgar los mismos entre los trabajadores a su cargo.

Acreditará formación suficiente en su especialidad adquirida por medios teórico-prácticos o sobrevenida asociada a la experiencia.

Tendrá iniciativa y capacidad para resolver los problemas propios de su actividad y las inherentes a la responsabilidad, así como los de seguridad del personal adscrito a su actividad, para lo que contará con medios y apoyos técnicos suficientes.

Manejará con destreza todas las máquinas / herramientas de uso habitual en su actividad, incluso vehículos. Manejará también productos, consumibles y apoyos tecnológicos, siendo responsable del aprovechamiento óptimo de los mismos. Llegado el caso realizará pequeñas reparaciones y / o labores de mantenimiento de máquinas e instalaciones.

OFICIAL

Se considera oficial el trabajador cualificado para realizar trabajos de cada especialidad con responsabilidad técnica y económica así como de personal, materiales, máquinas, herramientas y otros medios de producción, en más de una actividad de las desarrolladas en el Centro.

En función de los conocimientos, actitud ante el trabajo, niveles de responsabilidad técnica y económica así como de personal, materiales, máquinas, herramientas y otros medios de producción podrá haber dos subcategorías de modo que se establece:

- OFICIAL DE 1*
- OFICIAL DE 2*
- OFICIAL DE 3*

Se consideran elementos importantes para la clasificación del personal en subcategorías descritas, a efectos de gradación:

- Iniciativa suficiente para resolver problemas propios de responsabilidad inherentes a la categoría, con capacidad para prevenir y velar por la seguridad de terceros.
- Condiciones de trabajo (Ambientales, posturales, de riesgo, etc...)
- Carné de conducir y clase.
- La polivalencia funcional dentro de su área, incluso en otras áreas y / o servicios.
- Responsabilidad en el entretenimiento, cuidado, limpieza y conservación de vehículos, máquinas y herramientas.
- Actitud para adquirir responsabilidad sobre personal.
- Capacidad de control de rendimientos de los trabajadores y máquinas adscritos a un trabajo concreto.
- Conocimientos teórico-prácticos suficientes, tanto generales como específicos de la actividad, adquiridos por formación específica o sobrevenidos por el adiestramientos y / o experiencia.

Se reserva para la categoría de Oficial de 1* la responsabilidad sobre el personal adscrito y para el oficial de 2* el control de rendimientos de las máquinas así como el entretenimiento de las mismas.

AYUDANTE

Se considera ayudante el trabajador con autonomía personal suficiente que realiza trabajos de su especialidad con responsabilidad en materiales, máquinas, herramientas y otros medios de producción.

En función de los conocimientos, actitud ante el trabajo, niveles de responsabilidad en materiales, máquinas, herramientas y otros medios de producción podrá haber tres subcategorías:

- Ayudante especialista - Con especial preparación en alguna actividad puntual de las desarrolladas en el Centro, pudiendo desarrollar su actividad sin necesidad de supervisión por oficial o categoría superior.

- Ayudantes - No adscritos a especialidades concretas que desarrollan su actividad con al menos un oficial.

Se consideran elementos importantes para la adscripción de personal a las subcategorías descritas, valorables a efectos de gradación, aspectos tales como:

- Condiciones de trabajo (Ambientales, posturales, de riesgo, etc.)
- Conocimientos de los materiales y medios.
- Responsabilidad en el entretenimiento, cuidado, limpieza y conservación de máquinas y herramientas.
- Manejo de máquinas, herramientas y útiles con el nivel de eficacia exigible a un trabajador de su categoría y / o especialidad.
- Actitud ante el trabajo y autonomía en la toma de decisiones.
- Preparación intelectual necesaria para desarrollar la actividad.
- Conocimientos teórico-prácticos de la actividad principal que desarrolla.

PEON

Se considera peón al trabajador que realizar trabajos con el seguimiento directo de compañeros adscritos a categorías con responsabilidad sobre personal

Trabjará preferentemente acompañado y dirigido aunque puede realizar trabajos sistemáticos de fácil aprendizaje autónomamente.

Sus especialidades estarán vinculadas preferentemente a los que no requieran preparación intelectual.

Santander, 28 de septiembre de 2000.–El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborables, María Josefa Diego Revuelta.
00/10438

7.5 VARIOS

AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

Información pública de solicitud de licencia para la actividad de taller de servicio a turismo y camión, en Barros.

Por Óscar Asenjo Gómez, en nombre de «Grupo Empresarial Hoznayo, S. A.», se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de taller de servicio a turismo y camión, en la parcela número 32-B, del polígono industrial de Barros, de este municipio.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles a contar desde la inserción del presente edicto en el BOC.

Los Corrales de Buelna, 4 de agosto de 2000.–La alcaldesa (ilegible).
00/10590

8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2 OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

Notificación de auto en procedimiento de ejecución, expediente número 137/00.

Doña María Jesús Cabo Cabello, secretaria del Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria,
Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 137/2000 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de doña Milagros Bravo Covarrubias contra la empresa «Productos Dolimíticos, S. A.», don Luis Bastida