

Ejecución 2.8 en el pueblo de Loredó, redactado por el arquitecto don Juan José Lastra García-Barón, a instancia de «Work Santander, S. A.».

Lo que se hace público, por plazo de veinte días, para que a partir de la inserción del anuncio en el BOC pueda ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento y formularse las alegaciones que se consideren pertinentes.

Ribamontán al Mar, 5 de junio de 2003.—El alcalde (ilegible).

03/7157

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Notificación de ordenamiento de apertura de expediente contradictorio de ruina de inmueble en La Gloria 29 (barrio La Torre San Román, 19).

Por el ilustrísimo señor alcalde ha sido dictado con fecha 16 de mayo de 2003 el siguiente Decreto cuya notificación, habiendo sido intentada, no ha podido ser practicada; por lo que procede sea publicada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De acuerdo con el informe de los Servicios Técnicos Municipales de Arquitectura sobre la situación ruinosa del edificio situado en el número 29 de la calle La Gloria (barrio La Torre, número 19), de esta ciudad.

Considerando que en el citado informe se sostiene que dicha edificación se encuentra en estado de ruina económica y urbanística, procediendo por ello iniciar expediente contradictorio para su declaración.

Considerando que, conforme a lo dispuesto en el artículo 202.1 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y en el artículo 18 del Reglamento de Disciplina Urbanística, la iniciación de oficio del procedimiento de declaración de ruina se acordará por la Administración municipal como consecuencia del correspondiente informe emitido por los servicios técnicos,

He resuelto: Se inicie expediente contradictorio de ruina de oficio y se ponga de manifiesto a los propietarios, moradores y titulares de derechos reales sobre el inmueble, si los hubiese, para que en un plazo de quince días aleguen y presenten por escrito los documentos y justificaciones que estimen pertinentes en defensa de sus respectivos derechos.

Transcurrido el plazo concedido los Servicios Técnicos Municipales emitirán informe en el plazo de diez días. Informará asimismo el Servicio Jurídico de la Corporación.

El alcalde, firmado y rubricado.—El secretario, firmado y rubricado.

De lo cual se da traslado a los interesados para su conocimiento y efectos oportunos.

Santander, 28 de mayo de 2003.—El alcalde, Gonzalo Piñeiro García-Lago.

03/6929

AYUNTAMIENTO DE VOTO

Información pública de expediente para instalación de centro de comunicaciones en suelo no urbanizable de Pico Candiano.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, se somete a información pública, por período de un mes, el expediente promovido por «Electra de Viesgo Distribución, S. L.» para la instalación de un centro de comunicaciones en suelo no urbanizable de Pico Candiano.

La documentación correspondiente queda expuesta para su consulta durante dicho plazo en la Secretaría del Ayuntamiento.

Voto, 5 de mayo de 2003.—El alcalde, José Manuel Setién Ruiz.

03/5884

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para ejecución de rellenos y construcción de un punto limpio en zona de policía de cauces, en el municipio de Castañeda, expediente número A/39/04772.

Expediente: A/39/04772.

Peticionario: Gobierno de Cantabria, Dirección General de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

NIF número: S-3933002B.

Domicilio: Calle Antonio López, 6, 39009 Santander (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Pisueña.

Punto de emplazamiento: Pomaluengo.

Término municipal y provincia: Castañeda (Cantabria).

Destino: Ejecución de rellenos y construcción de un punto limpio.

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de rellenos y construcción de un punto limpio en zona de policía de cauces en la m.d. del río Pisueña, en Pomaluengo, término municipal de Castañeda (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Castañeda o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 30 de mayo de 2003.—El comisario de Aguas, PO, el jefe de Servicio, Alberto López Casanueva.

03/6916

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

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

CONVENIO COLECTIVO

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

S E R C A

2002-2003

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- El presente convenio afecta a todos los trabajadores sea cual fuere la naturaleza de su contrato.

ARTÍCULO 3º.- DURACION.- La duración del presente convenio será desde el 01/01/2002 al 31/12/2003.

ARTÍCULO 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, los lugares 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. Dado que el Centro está organizado por áreas de trabajo, se vincula la jornada laboral a las distintas áreas.

La jornada laboral será de 35 horas/semana, computadas trimestralmente, pudiendo ser ordinaria o especial.

Ordinaria:

Continuada, la que transcurre en un solo tramo.

Partida, la que transcurre en más de un tramo con un descanso entre una y tres horas.

Especial:

La partida que tenga más de tres horas de diferencia entre tramos, o la continuada que sea consecuencia de imprevistos, excepcionalidades o programas específicos que requieran dicha jornada.

Dada la diversidad de actividades del Centro se detalla la casuística de cada actividad:

1.-CUIDADORES DE INSTALACIONES.- Las actividades vinculadas a esta área son:

Conserjerías de instalaciones.
Mantenimiento de instalaciones.
Cuidado y vigilancia de parques y jardines públicos.
Cuidado y atención del ganado.
Cuidado y guarda de la finca.
Cuidado y mantenimiento de Cementerios Municipales.

1.a.- JORNADA ORDINARIA.- Tendrá tal consideración la jornada habitual, podrá ser continuada o partida, estará vinculada al puesto de trabajo, de acuerdo con el calendario de cada actividad.

La organización del servicio se realizará de modo que no se superen las 37,5 horas de trabajo a la semana, computándose los posibles excesos trimestralmente.

Todos los trabajadores adscritos al área de cuidadores de instalaciones quedan vinculados a un calendario específico de dicho área, en el que se incluyan las distintas actividades adscritas a la misma.

1.b.- JORNADA ESPECIAL.- Tendrán tal consideración, Las partidas en las que existan más de tres horas de diferencia entre tramos.

1.c.- RETEN DE EMERGENCIAS.- Se considerará emergencia la situación imprevista de importancia tal, que requiera la actuación del retén de emergencia para sustituir a un trabajador. Tendrá la misión de atender cualquier eventualidad que se produzca en el área de cuidadores de instalaciones y se organizará por turnos, de acuerdo con los calendarios de cada actividad. A efectos de cómputo horario tendrán la consideración de día festivo, tomando como referencia las horas efectivamente trabajadas.

1.d.- COMPUTOS HORARIOS.- Los cómputos de horas trabajadas serán trimestrales, compensándose en todo caso en el trimestre siguiente al que se considere.

2.- TRABAJOS REALIZADOS POR CONTRATA.- Tendrán tal consideración los que en la actualidad se realizan para Solvay, trabajos adscritos al Patronato Municipal de Educación, Instalaciones municipales, trabajos puntuales para empresas, etc. Se adaptarán al horario y funciones pactadas con la empresa contratante, compensando trimestralmente los posibles excesos de las 35 horas/semana con un complemento específico.

3.- JARDINERÍA Y CULTIVOS.- Las actividades vinculadas a esta área son:

Las propias de la atención de los cultivos de la finca.
Mantenimiento de jardinería.
Obras vinculadas a jardinería y restauraciones medioambientales.

3.a.- JORNADA ORDINARIA.- Tendrá tal consideración la jornada habitual, será continuada, de lunes a viernes, con una duración de 7 horas/día.

3.b.- JORNADA ESPECIAL.- Tendrá tal consideración la que exceda a la ordinaria en la forma de la jornada, en los días de trabajo y/o en la duración de la jornada, y sea consecuencia de imprevistos, excepcionalidades o programas específicos que requieran dicha jornada, de modo que las actividades propias del área, se adapten a las necesidades productivas.

La asignación de trabajadores, en este caso, se realizará conjugando el carácter voluntario y rotativo, de modo que la dotación de trabajadores sea la suficiente para el trabajo que da lugar a este tipo de jornada, procediendo a asignar por turno en el caso de no existir suficientes trabajadores voluntarios o de la categoría adecuada a los trabajos.

A efectos de cómputo horario tendrán la consideración de día festivo.

4.- DIRECCION Y GESTION.- Las actividades vinculadas a este área son:

Dirección.
Gestión.
Administración.
Comercial.

Respecto de la jornada tendrán la misma consideración que el área de jardinería y cultivos, sin perjuicio de que las competencias y tareas sean las propias de las categorías del personal adscrito a cada actividad.

5.- OTROS.- Los trabajadores adscritos a trabajos específicos, tales como mecánico, conductor, etc, se les programará la jornada de acuerdo con las necesidades del servicio, consultando en todo caso al trabajador las posibles variaciones, oído el comité de empresa.

6.- COMPENSACIONES.- Por las jornadas ordinarias, el trabajador percibirá el salario pactado en el convenio en función de la categoría del percceptor. Las jornadas especiales se computarán a efectos de tiempo trabajado como las ordinarias y tendrán una compensación complementaria del 40% de incremento, respecto del salario a que de lugar la jornada ordinaria.

Los días trabajados que coincidan en domingo, festivo o día de descanso, se compensarán 2x1, o con un incremento en el salario del 40%, a elección del trabajador, que elegirá el sistema de compensación coincidiendo con los periodos de organización de los calendarios de trabajo de cada área.

El sistema de compensación en los trabajos excepcionales se elegirá con posterioridad a la realización del mismo, en todo caso si se opta por el descanso, el momento del disfrute estará condicionado por las necesidades del servicio.

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, disfrutará 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. Media jornada anual para asuntos personales, de uso discrecional, no acumulable a vacaciones.

Para las áreas que su jornada ordinaria es de lunes a viernes, cuando alguna de las fiestas del calendario anual coincida en sábado, oído el comité de empresa, la Dirección del centro fijará los criterios de disfrute de dichos días.

Se disfrutará 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.

La Dirección del Centro, 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. En dicho calendario se creará un incentivo de vacaciones, de modo que los trabajadores que voluntariamente las disfruten en periodos considerados de baja actividad para el área al que están adscritos, se les aplicará la compensación de un día más de vacaciones anual o en su defecto una paga adicional equivalente al 40% del salario de dicho día. Se exceptúan de este incentivo los cuidadores de instalaciones al coincidir el periodo de menos actividad con la época estival, siendo de aplicación por tanto la norma general.

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, c, 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. Que se adjunta al presente convenio, con vigencia

desde el 01/01/2002 al 31/12/03, utilizando para el cálculo de los mismos el criterio de añadir un punto porcentual al Índice de Precios al Consumo de cada año.

ARTICULO 10.- CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.- Se establece para corregir las posibles desviaciones al alza que puedan producirse en los IPC previstos para 2.003, excesos 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 48,70€/mes en el 2002 y de 50,16€/mes en el 2003, 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.

ARTICULO 14.- OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

1.- PRIMA ASISTENCIA

Se crea una paga del 1.5% para el 2002 y del 2% para el 2003, 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 IT por enfermedad a lo largo del año anterior, por un periodo no superior a siete días laborables, no computarán a estos efectos las situaciones que hayan supuesto hospitalización o ingreso en quirófano del trabajador. Perderá así mismo el derecho de percepción de esta paga los trabajadores que hayan incurrido en alguna causa de pérdida del complemento establecido en el artículo 43 del presente Convenio, relativo a puntualidad y asistencia durante siete días al año. En todo caso los motivos por los que se pierde el derecho a la percepción de la gratificación son acumulables.

2.-PRIMA SOCIOLABORAL

Se crea un fondo del 0,5% de la masa salarial bruta de todos los trabajadores del Centro, con el concepto de Prima Sociolaboral que tendrá la finalidad de atender a situaciones de carácter sociolaboral. El reparto se negociará en la Comisión de Seguimiento del convenio a lo largo del año 2003, sobre la base de aspectos vinculados al rendimiento, ubicación en el Centro, relación entre capacidad y rendimiento, así como aspectos de carácter social y otros vinculados a la imposibilidad de realizar determinadas tareas, cese temporal y definitivo de la actividad, etc.

Los periodos de Incapacidad 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 15.- TRABAJOS EXCEPCIONALES.- Los trabajadores que presten servicios en puestos que excepcionalmente los trabajos impliquen cierta especialización o riesgo, fundamentalmente los derivados de aplicación de productos y/o trabajos de poda, percibirán un complemento del 20% de su salario, por el tiempo efectivamente dedicado a tales trabajos, salvo que su relación contractual con el Centro sea para realizar dichas tareas.

Se pacta así mismo que los trabajadores que realicen trabajos complementarios perciban el 50% del complemento y que en todos los casos el computo horario sea sobre el tiempo efectivamente dedicado en cada actividad susceptible de aplicación del complemento

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 de Actividad y/o Oficial de Primera, mientras que la aplicación la realizarán aquellos trabajadores con formación suficiente en la materia independientemente de la categoría, siempre que la adaptación al puesto de trabajo realizada por el servicio de prevención lo permita

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 16.- 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 17.- 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 0,15€/Km.

ARTICULO 18.- 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 19.- 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 20.- 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, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. 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 15.

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.

Se aplicaran los criterios aprobados en la comisión de seguimiento del Convenio Colectivo de fecha 11 de julio de 2001, que fueron ratificados por el Consejo de Administración el 20 de julio de 2001 y que literalmente se transcribe:

CRITERIOS GENERALES PARA EL ACCESO AL EMPLEO DE MINUSVALIDOS EN EL C.E.E. SERCA.

Los aspirantes deberán tener un grado de discapacidad entre el 33 y el 65% y aptitud y capacidad para trabajar reconocida por el organismo correspondiente, compatible con el desempeño de las tareas y funciones propias de los trabajos a realizar.

Puedan presentarse dos tipologías distintas por la especificidad del puesto a cubrir:

A.- PUESTOS DE TRABAJO ESPECIFICOS.

Orientados a la realización de tareas de esta naturaleza, tanto por los conocimientos como por la especialización de las tareas.

B.- PUESTOS DE TRABAJO SIN ESPECIALIDAD.

Orientados a realización de tareas de esta naturaleza.

PUBLICIDAD

Prensa Regional y Local.
Tablón de anuncios del Centro, del Patronato y del Ayuntamiento.
Agencias de Desarrollo.
INEM.
Inscritos en el Centro como demandantes.

A.-PUESTOS DE TRABAJO ESPECIFICOS:

1.- En la convocatoria se determinarán de las características del puesto, perfil profesional de los demandantes, tareas a realizar, conocimientos exigidos, etc.

2.- Recibidas las solicitudes, se requerirá informe del Servicio de Integración Laboral sobre la adecuación del puesto a las discapacidades de los candidatos, especialmente en la idoneidad de la minusvalía para las tareas y funciones asignadas a la plaza y la compatibilidad con otras plazas del Centro.

3.- Pruebas selectivas:

A.- CONOCIMIENTOS (60%)

Consistirá en la acreditación, mediante pruebas, de conocimientos y la aplicación práctica de los mismos, de acuerdo con un programa de contenidos que se hará público con la convocatoria de cada plaza.

B.- CONCURSO (30%)

Consistirá en la valoración de méritos, por el tribunal designado al efecto por el Consejo de Administración, de los aspirantes, de acuerdo con los baremos que se fijan en cada convocatoria y que tendrán en cuenta al menos los siguientes criterios:

Antigüedad en el paro y/o demandante en el Centro.
Formación complementaria.
Experiencia profesional.
Vinculación con SERCA.
Renta familiar.
Otras circunstancias familiares, personales, etc.

C.- ENTREVISTA (10%)

El tribunal podrá valorar la adecuación de los candidatos al puesto y otras circunstancias no valoradas en los apartados anteriores.

B.- PUESTOS DE TRABAJO SIN ESPECIFICIDAD.-

Mediante convocatoria anual realizada sobre previsiones de puestos de trabajo sin especialidad y por tanto susceptibles de ser contratados a lo largo del año, en función de las necesidades del Centro, tanto para nuevas tareas, como para sustituciones por IT, vacaciones, etc., de los trabajadores actuales, lo que puede permitir realizar nuevas tareas con relativa inmediatez.

En todo caso y con el organigrama actual, serían plazas agrupadas en las áreas productivas:

- Cuidadores de instalaciones.
- Jardinería y cultivos.

Recibidas las solicitudes con la publicidad descrita, el Servicio de Integración Laboral informará sobre la adecuación de los posibles puestos a las discapacidades de los candidatos, especialmente en la idoneidad de la minusvalía de cada demandante a las diversas tareas y funciones realizar en cada área y la compatibilidad entre ellas. Se valorará así mismo la actitud del aspirante demostrada en su vinculación con SERCA, en cursos, jornadas, entrevistas, etc. Todo ello tomando como base el certificado de minusvalía actualizado, informes médicos complementarios y apreciación personal derivada del contacto directo.

De entre las solicitudes aptas para trabajar en alguna de las áreas descritas, el tribunal nombrado al efecto por el Consejo de Administración, realizará una selección, que dará lugar a dos relaciones de personas susceptibles de ser contratadas, en función de las necesidades del Centro, siguiendo en todo caso el orden de prelación consecuente al proceso de selección descrito.

CANDIDATOS.- Los inscritos una vez transcurrido el plazo de quince días desde la publicación de la convocatoria, de acuerdo a los criterios antedichos, estableciéndose dos grupos:

A.- PARADOS SIN PERCEPCIÓN DE HABERES DERIVADOS DE INCAPACIDAD LABORAL.

Antigüedad en el paro, 0,1 punto por mes a partir del 4º, máximo dos puntos.

Experiencia profesional, 0,1 por mes, máximo 1,5 puntos.

Acceso al primer empleo (menores de 21 años), hasta 1,5 puntos.

Formación complementaria, hasta 0,2 por curso, máximo 0,5 puntos.

Vinculación con SERCA, hasta 2 punto. (*)

Renta familiar demostrable del último año, máximo 2 puntos.

Circunstancias especiales apreciadas por 2/3 de los miembros del tribunal, hasta 1 punto.

Entrevista, hasta 1 puntos.

B.- PARADO CON PERCEPCIÓN DE HABERES DERIVADOS DE INCAPACIDAD LABORAL.

Experiencia profesional, 0,2 por año, máximo 2 puntos.

Formación complementaria, hasta 0,2 por curso, máximo 0,5 puntos.

Vinculación con SERCA, hasta 2 punto. (*)

Renta familiar demostrable del último año, máximo 1,5 puntos.

Circunstancias especiales apreciadas por el tribunal, hasta 1 punto.

Entrevista, hasta 1 puntos.

Realizada la selección se creará una bolsa de empleo, con validez anual, que podrá dar lugar a nuevas contrataciones. Si estas se realizan por sustitución se harán con la categoría profesional del trabajador sustituido, al resto se les asignará inicialmente la categoría acorde con la aptitud, el informe de integración laboral y/o el nivel de exigencia técnico profesional del trabajo a realizar. En todo caso existirá el periodo de prueba legal en el que se tendrán en cuenta aspectos prácticos de la actividad profesional a desarrollar.

(*) La puntuación de este apartado se obtendrá del informe del servicio de integración laboral."

ARTICULO 23.- OBJETO DEL CONTRATO.- El trabajo que realice el trabajador minusválido en SERCA deberá ser productivo 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 24.- 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 períodos superiores a 18 horas a la semana o 70 horas al mes.
- Tendrán derecho preferente para acceder a las vacantes tiempo completo.
- Salario 100% según categoría de convenio: su parte proporcional.

ARTICULO 25.- 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 26.- 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 E.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 27.- 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 9.259,85€

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 28.- 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.

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.

"CRITERIOS GENERALES EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA PARA ADECUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

De acuerdo con el contenido del Convenio Colectivo del Centro, en su artículo 27, relativo a ascensos, se refiere entre otros aspectos a "Todo el personal tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir vacantes de superior categoría existentes entre los grupos profesionales. A tal efecto, se anunciarán, con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha de los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieren para aspirar a ellas..."

De lo expuesto se deduce claramente que la promoción interna ha de estar sujeta a la creación de las plazas y a pruebas específicas para el acceso a las mismas, teniendo en todo caso una consideración diferente los puestos de Jefe de Área y Encargados de Área y de Actividad, por cuanto además de las pruebas pertinentes, tendrán un proceso sujeto a informe de la comisión paritaria a propuesta de la Dirección.

A propuesta de la Dirección, cuando sea necesario, se iniciará un proceso de promoción interna, con reubicación de personal en categorías distintas a las que ocupa, para por la creación de las plazas y facilitar la posibilidad de que todos los trabajadores puedan optar a las mismas, con lo que en todo caso la adscripción definitiva se realizaría una vez superados los procesos de selección que se apoyan en la superación de las pruebas cuyos contenidos básicos se adjuntan.

Los puestos de trabajo propuestos que no se cubran por promoción interna se cubrirán de acuerdo con los criterios fijados para el acceso al Centro.

CONTENIDOS BÁSICOS DE LAS PRUEBAS

JEFE DE AREA.-

- Coordinación de personas, materiales y medios.
- Integración Laboral.
- Seguridad y salud laboral.
- Conocimientos técnicos propios del Área.
- Conocimientos administrativos adecuados a la responsabilidad.
- Conocimientos de materiales y medios de otras áreas complementarias.
- Control de rendimiento del área.
- Capacidad de planificación.
- Conocimiento de productos y consumibles habituales, así como innovaciones tecnológicas de su área.

ENCARGADO DE AREA.-

- Conocimientos técnicos del conjunto de actividades del área.
- Conocimientos administrativos adecuados a la responsabilidad.
- Coordinación de personas, materiales y medios.
- Integración Laboral.
- Seguridad y salud laboral.
- Controles de rendimientos, útiles y consumibles propios.
- Capacidad de planificación.
- Conocimiento de productos y consumibles habituales, así como de las innovaciones tecnológicas de su ámbito de trabajo habitual.

ENCARGADO DE ACTIVIDAD.-

- Conocimientos técnicos de su actividad/
- Capacidad de planificación.
- Integración Laboral.
- Seguridad y salud laboral.
- Control de rendimientos.
- Manejo y entretenimiento de las máquinas propias de su actividad.
- Reparaciones de emergencia de máquinas-herramientas.
- Conocimientos de productos y consumibles habituales.

OFICIALES.-

- Conocimientos técnicos de su especialidad.
- Integración laboral, seguridad y salud laboral para Oficiales de 1ª.
- Conocimientos de manejo, entretenimiento y/o reparación de máquinas-herramientas y vehículos.
- Conocimientos de productos y consumibles.
- Control de rendimientos de personas, Oficiales de 1ª.
- Control de otros rendimientos, Oficiales de 1ª y de 2ª.

AYUDANTES.-

- Conocimientos de su especialidad.
- Niveles de autonomía funcional.

ARTICULO 29.- 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 30.- REVISIÓN MÉDICA.- 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 31.- COMITÉ DE SALUD LABORAL.- El Comité desarrollará y se atenderá a la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 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 jefe o encargado; dando cuenta lo antes posible al responsable del centro del hecho.

ARTICULO 32.- 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 33.- 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 reconozcan las siguientes funciones:

Ser informados por la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la 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 34.- 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 Centro 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 35.- 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 36.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO.- El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de dos días hábiles para su asesoramiento.

ARTICULO 37.- 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 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 38.- DENUNCIA.- Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha del vencimiento.

ARTICULO 39.- 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.
- 4º.- Falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
- 5º.- Incumplimiento de las tareas encomendadas.
- 6º.- Falta de condiciones funcionales para trabajar.
- 7º.- Inobservancia de las obligaciones propias de la categoría profesional de cada trabajador.
- 8º.- Pequeñas rencillas entre los trabajadores.
- 9º.- Desobediencia.
- 10º.- Inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene.
- 11º.- 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.-

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

FALTAS MUY GRAVES.-

- 1º.- Acumulación de 3 faltas graves.
- 2º.- Incremento en la graduación de cada una de las faltas consideradas graves.
- 3º.- Faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores y compañeros.
- 4º.- 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.
- 5º.- Fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a compañeros u otras personas.
- 6º.- Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en materias primas, útiles y demás enseres de la empresa o compañeros.
- 7º.- Malos tratos de palabra o de obra a compañeros, y otras personas.
- 8º.- 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 lo 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 el Centro tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 40.- SEGUROS.- El Centro contratará aquellos seguros que considere de interés para los trabajadores e inversiones realizadas; contando como mínimo entre otros:

- EN VEHÍCULOS.
- 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 41.- 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 2002, serán las siguientes:

PROFESIO, PRIMARIA, 1º y 2º E.S.O	52,79€
3º y 4º E.S.O., BACHILLER, C O U, PROFESION PROFESIONAL.	79,87€
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	106,87€ Y MATRICULA

En el caso de estudios universitarios, para el pago de la matrícula con cargo al fondo será necesario la acreditación de la denegación de la misma por la Institución competente. El pago se realizará únicamente de una convocatoria por asignatura.

Las cantidades a abonar en el 2.003 serán consecuencia de aplicar el IPC. a las cantidades pactadas para el 2.002.

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 el mes de octubre, excepto las relativas a matrículas 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 tablones 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 42.- COMPLEMENTOS PARA PEONES.- Se crea un complemento específico para esta categoría que para el 2002 es de

48,70€/mes, de acuerdo con lo reflejado en el Artículo 9, que se instrumentará previa 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 esta categoría. Para el año 2.002, asciende a la cantidad de 18,96€/mes. Par el año 2003, se aplicará la cláusula de garantía fijada en el artículo 10.

ARTICULO 43.- 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 52,89€. 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 como en asistencia.

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.-

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

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. _____ A

Tendrá funciones de enlace con la Dirección del Centro, de quien 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 adiestramiento 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

Trabaja 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.

CATEGORIA	2002		2003 PROVISIONAL	
	SALARIO BASE	C. ASISTENCIA C. ACTIVIDAD	SALARIO BASE	C. ASISTENCIA C. ACTIVIDAD
DIRECTOR	2.945,06 €		3.033,42 €	
JEFE DE AREA	1.530,02 €	52,89 €	1.575,92 €	54,47 €
ENCARGADO DE AREA	1.307,17 €	52,89 €	1.346,38 €	54,47 €
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	1.157,96 €	52,89 €	1.192,70 €	54,47 €
OFICIAL 1ª	985,60 €	52,89 €	1.025,46 €	54,47 €
OFICIAL 2ª	861,49 €	52,89 €	887,34 €	54,47 €
OFICIAL 3ª	776,34 €	52,89 €	798,63 €	54,47 €
AYUDANTE ESPECIALISTA	710,93 €	52,89 €	732,26 €	54,47 €
AYUDANTE	600,75 €	52,89 €	618,78 €	54,47 €
PEON	442,20 €	52,89 €	451,20 €	54,47 €
		18,96 €		19,52 €

03/6537

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

Dirección General de Cultura

Resolución por la que se incoa expediente para la inclusión en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria, como Bien Inventariado, la Casona blasonada de Los Cosío, en Cosío, término municipal de Rionansa.

Visto el acuerdo adoptado por la Comisión Técnica de Patrimonio Edificado en sesión ordinaria celebrada el 9 de mayo de 2003, por el que se informa favorablemente la inclusión en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria, como Bien Inventariado, de la Casona blasonada de Los Cosío, en Cosío, término municipal de Rionansa.

En virtud de lo dispuesto en la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, a propuesta de la Comisión Técnica de Patrimonio Edificado, el Director General de Cultura

RESUELVE

Primero.- Incoar expediente para la inclusión en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria, de la Casona blasonada de Los Cosío, en Cosío, término municipal de Rionansa.

Segundo.- Hacer saber al Ayuntamiento de Rionansa que, según lo dispuesto en el artículo 20.4 del Decreto 22/2001, la incoación de un expediente para la inclusión de un bien en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria determina, en relación al bien afectado, la aplicación provisional del mismo régimen de protección previsto para los Bienes Inventariados. Asimismo, en virtud del artículo 67 de la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, será preceptiva la notificación a la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, de cualquier intervención o cambio de uso en un plazo de diez días previos a la concesión de la licencia o, en su caso, autorización por el organismo competente.

Tercero.- Seguir con la tramitación del expediente, según las disposiciones vigentes.

Cuarto.- Notificar esta Resolución al Ayuntamiento de Rionansa y a los interesados, a los efectos oportunos, y al Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria para su anotación preventiva.

Quinto.- Que la Resolución, con su anexo, se publique en el BOC.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 2 de junio de 2003.-El director general de Cultura, Juan Antonio Muñiz Castro

ANEXO

Descripción

La Casa blasonada, denominada "La Torre" o solar de los Cosío, se encuentra situada en el centro de la población de Cosío, junto a la carretera CA-860, que asciende a San Sebastián de Garabandal; con emplazamiento próximo al río Vendul, a unos 150 metros del cruce de la carretera CA-281, que desde Puentenansa sube al puerto de Piedrasluengas (para la localización numérica de la casa se observa en el arco de la entrada Sur el número 137).

La Casona de piedra es parte del interesante conjunto de arquitectura civil culta y de tradición popular que se puede contemplar en todo el municipio de Rionansa. El edificio que forman la casa y el patio que se cierra con muro de piedra está integrado en la estructura alveolar y desordenada que caracteriza el núcleo compacto y ligeramente alargado de Cosío, donde los elementos simbólicos más comunes (escudos nobiliarios y portaladas) tienen gran valor ambiental y estético.

Este edificio, que en la actualidad se encuentra en aceptable estado de conservación, es una casona noble construida a mediados del siglo XVIII, probablemente por iniciativa de Fernán González de Cosío. La casa es de planta cuadrada, potentes muros cortafuegos, tejado a cuatro aguas y solana de balaustres torneados, donde presenta un magnífico escudo barroco en los que se encuentran las armas y el linaje del apellido Cosío.

03/7018