

distintos que sustituyan, con la misma eficacia jurídica, a los pactados en este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio y de Revisión de Categorías, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

TABLA SALARIAL Nº 1 AÑO 2005

CALIFICACION PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO	P.A.M.E.	P.P.E.
GRUPO I	A	1.351,22 euros	394,79 euros	
	B	1.351,22 euros	337,80 euros	
	C	1.351,22 euros	281,99 euros	
	D	1.351,22 euros	232,95 euros	
GRUPO II	A	1.297,19 euros	281,99 euros	
	B	1.297,19 euros	225,58 euros	
	C	1.297,19 euros	169,20 euros	
	D	1.297,19 euros	143,53 euros	
GRUPO III	A A	1.081,00 euros	226,03 euros	
	A	1.081,00 euros	169,20 euros	
	B	1.081,00 euros	85,05 euros	
	C	1.081,00 euros	68,04 euros	
GRUPO IV	A	886,42 euros	112,81 euros	
	B	886,41 euros	90,25 euros	
	C	886,41 euros	33,83 euros	
	D	886,41 euros	18,42 euros	
GRUPO V	A A	702,66 euros	55,49 euros	
	A	702,66 euros	39,47 euros	
	B	702,66 euros	33,83 euros	
	C	702,66 euros	28,19 euros	
GRUPO VI	A	520,73 euros	34,40 euros	44,07 euros
	B	520,73 euros	29,50 euros	34,26 euros
	C	520,73 euros	24,57 euros	24,49 euros
GRUPO VII	A	513,00 euros	19,65 euros	15,86 euros
	B	513,00 euros	14,75 euros	10,54 euros
	C	513,00 euros	9,84 euros	7,91 euros
GRUPO VIII (B.RENDIMIENTO)				
A	A	384,75 euros	14,75 euros	11,90 euros
	B	384,75 euros	11,06 euros	7,91 euros
	C	384,75 euros	7,36 euros	5,95 euros

TABLA SALARIAL Nº 2 AÑO 2006

CALIFICACION PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO	P.A.M.E.	P.P.E.
GRUPO I	A	1.405,27 euros	426,38 euros	
	B	1.405,27 euros	364,82 euros	
	C	1.405,27 euros	304,55 euros	
	D	1.405,27 euros	251,60 euros	
GRUPO II	A	1.349,07 euros	304,35 euros	
	B	1.349,07 euros	243,63 euros	
	C	1.349,07 euros	182,73 euros	
	D	1.349,07 euros	155,02 euros	
GRUPO III	A A	1.124,23 euros	244,12 euros	
	A	1.124,23 euros	182,73 euros	
	B	1.124,23 euros	91,85 euros	
	C	1.124,23 euros	73,49 euros	
GRUPO IV	A	921,86 euros	121,83 euros	
	B	921,86 euros	97,47 euros	
	C	921,86 euros	36,53 euros	
	D	921,86 euros	19,90 euros	
GRUPO V	A A	730,77 euros	59,93 euros	
	A	730,77 euros	42,63 euros	
	B	730,77 euros	36,53 euros	
	C	730,77 euros	30,45 euros	
GRUPO VI	A	540,90 euros	37,15 euros	47,60 euros
	B	540,90 euros	31,86 euros	37,00 euros
	C	540,90 euros	26,54 euros	26,44 euros
	GRUPO VII	A	540,90 euros	21,22 euros
B		540,90 euros	15,93 euros	11,39 euros

TABLA SALARIAL Nº 2 AÑO 2006

CALIFICACION PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO	P.A.M.E.	P.P.E.
	C	540,90 euros	10,63 euros	8,55 euros
GRUPO VIII (B. RENDIMIENTO)				
A		405,68 euros	15,93 euros	12,85 euros
B		405,68 euros	11,95 euros	8,55 euros
C		405,68 euros	7,95 euros	6,43 euros

07/2247

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.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 19 de octubre de 2006, de una parte por la empresa «Centro Especial de Empleo Serca», en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Santander, 12 de febrero de 2007—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

SERCA

2005-2007

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente Convenio será de aplicación exclusivamente al personal que, con relación jurídica laboral, presta sus servicios en el Centro Especial de Empleo SERCA, Unidad dependiente del Patronato Municipal de Educación, Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Torrelavega, de acuerdo con sus condiciones específicas.

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

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.

ARTÍCULO 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter

personal estén establecidas por el Centro, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA Y CALENDARIOS.- La jornada laboral para todos los trabajadores del centro es de 35 horas semanales con dos días libres consecutivos, normalmente sábado y domingo; salvo jornadas a turnos que correrán a lo largo de la semana.

Durante el último trimestre de cada año y negociado con el Comité de Empresa, se elaborará un calendario anual de aplicación a cada uno de los puestos de trabajo del C.E.E. SERCA, en el que se fijará el horario habitual, las jornadas especiales, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos y días inhábiles.

Mensualmente se remitirá al Comité de Empresa una parte de horas y ejecución del calendario.

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 de los soldados, 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.

CÓMPUTOS HORARIOS.- Los cálculos de horas trabajadas serán trimestrales, compensándose en todo caso en el trimestre siguiente al que se considere.

RETÉN DE EMERGENCIAS.- Se considerará emergencia la situación imprevista de importancia tal, que requiera la actuación del retén de emergencia para sustituir a un trabajador.

A efectos de cómputo horario tendrán la consideración de día festivo, tomando como referencia las horas efectivamente trabajadas. La asignación de trabajadores se realizará conjugando el carácter voluntario y rotativo, de modo que la dotación de trabajadores sea la suficiente, procediendo a asignar por turno en el caso de no existir suficientes trabajadores voluntarios o de la categoría adecuada a los trabajos.

COMPENSACIONES.- Los días trabajados que coincidan en domingo, festivo o día de descanso, así como las jornadas especiales, se compensarán 2x1, o con un incremento en el salario del 40%, a elección del trabajador, 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 de treinta minutos, computable como tiempo efectivo de trabajo, con interrupción de la misma.

ARTÍCULO 6º.- VACACIONES.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de:

a.- 22 días laborales de vacaciones anuales. Se establecerán períodos mínimos de disfrute de 7 días naturales pero computando, a efectos de vacaciones, tan solo los días laborales que hubiera en esos períodos. Estas vacaciones se organizarán de forma que al menos puedan disfrutarse 15 días laborales ininterrumpidos.

Se reconoce un día más de vacaciones por cada 5 días disfrutados de forma ininterrumpida siempre que el período de disfrute coincida con períodos de baja actividad. Que son:

- Pabellones, fuera del período escolar.
- Cementerios, Jardinería y resto de servicios, de noviembre a marzo, con excepción de diciembre.
- Oficina, marzo, abril, noviembre.
- 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.

c.- Seis días laborables a lo largo del año, siempre que lo permita el servicio, con la posibilidad de ser acumulados a períodos vacacionales.

Por lo que se refiere al día del CENTRO, el mismo tiene naturaleza de día laborable de carácter formativo, social, de convivencia, etc ..., pudiendo disfrutarse con carácter colectivo o por grupos de actividad, previo conocimiento de la representación sindical.

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.

En el mes de enero de cada año se solicitarán los períodos vacacionales que desee cada trabajador, el responsable de Recursos Humanos contestará en el mes siguiente a las solicitudes procurando en todo caso que alternativamente se disfruten en períodos considerados como vacacionales.

Caso de existir coincidencia en la solicitud, la Dirección del Centro, dando preferencia dentro de las respectivas categorías y puestos 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.

ARTÍCULO 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.1- 3 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- b.2.- 1 día natural en caso de intervención quirúrgica en centro de día en el supuesto de que no requiriera hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- c.1- 3 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, y nietos políticos.
- c.2.- 1 día natural en caso de intervención quirúrgica en centro de día en el supuesto de que no requiriera 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.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 b, 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. Tendrá la consideración de convivencia continuada la que se justifique por los organismos competentes.

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.

ARTÍCULO 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 procedan, 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 sólo 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 realizara en presencia de los representantes del COMITÉ DE EMPRESA.

En tal sentido y recogiendo el contenido de la Ley 13/82 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos, en la que se define a los Centros Especiales de Empleo como un medio de integracional régimen de trabajo normal, desde el centro se favorecerá la integración de los trabajadores en empresas normalizadas.

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.

ARTÍCULO 9º.- SALARIOS.- Los salarios base pactados en este convenio serán los establecidos para cada categoría profesional en el ANEXO I.

- AUMENTO DE RETRIBUCIONES.- Durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo la masa salarial del personal laboral experimentará los incrementos retributivos establecidos en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado son estricta sujeción a los límites marcados en las mismas. Se adjuntan tablas salariales correspondientes al año 2005.

Durante la vigencia del presente Convenio se destinará hasta el 2,2% de la masa salarial anual de los trabajadores del C.E.E. SERCA para la adecuación de los servicios prestados por este Centro Especial de Empleo en el marco del desarrollo de los objetivos de calidad y mejora alcanzados al 31-12-2004, habiéndose dotado a los distintos puestos de trabajo de un mayor contenido, objetivos y tareas tendentes a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios y en la utilización de los recursos humanos, procediéndose, en su caso, a la singular adecuación de las retribuciones complementarias de los trabajadores a los nuevos cometidos y contenidos asumidos, todo ello dentro de los límites presupuestarios y cuantitativos establecidos en las Leyes de Presupuestos

Generales del Estado de aplicación.

ARTÍCULO 10.- CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.- Para garantizar lo pactado se establece corregir las posibles desviaciones al alza que puedan producirse en los IPC previstos durante cada año de la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD.- Para el cálculo del concepto salarial de ANTIGÜEDAD se aplicará el 3% al salario base por cada trienio de antigüedad. Este concepto salarial comenzará a percibirse al mes siguiente de cumplir el trienio correspondiente.

Por lo que se refiere a la categoría de PEON se hace expresa remisión a lo dispuesto en el art. 42 de este Convenio Colectivo.

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

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

ARTÍCULO 14.- OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

1.- PRIMA ASISTENCIA. Será del 0,5% de la masa salarial correspondiente a los años de referencia temporal del presente Convenio Colectivo, debiendo liquidarse dentro en el mes de marzo del año inmediatamente posterior a su devengo (marzo 2006, marzo 2007 y marzo 2008).

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 período no superior a siete días laborables, no computarán a estos efectos las situaciones que hayan supuesto hospitalización o ingreso en quirófano del trabajador. Perderán asimismo 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 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.- MEDIDAS DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.- Al objeto de aumentar la eficacia y calidad en de los servicios prestados por el C.E.E. SERCA, así como de las condiciones, eficacia y eficiencia de los singulares puestos de trabajo, se acuerda establecer un programa de productividad a percibir por los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo. Se organizarán una serie de acciones formativas cuya asistencia será de carácter obligatorio y se desarrollarán, en un porcentaje no superior al 50% de la programación, fuera de la jornada laboral, debiéndose emitir informe favorable por parte del Comité de Empresa de SERCA con carácter previo a la programación de las acciones formativas.

Citado complemento será de devengo anual, referido al período comprendido entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre de cada año natural, procediendo su abono junto a la nómina correspondiente al mes de septiembre de cada año. Las cuantías a abonar serán, como máximo, las siguientes:

CATEGORIA	2005	2006	2007
DIRECTOR	1430,65	2221,08	3065,09
JEFE DE ÁREA	712,33	1105,90	1526,14
ENCARGADO DE ÁREA	658,87	1022,90	1411,60
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	544,90	845,96	1167,42
OFICIAL 1ª	471,83	732,52	1010,87
OFICIAL 2ª	411,49	638,83	881,59
OFICIAL 3ª	373,17	579,34	799,49
AYUDANTE ESPECIALISTA	343,73	533,64	736,43
AYUDANTE	294,15	456,67	630,20
PEÓN	229,00	366,26	505,44

ARTÍCULO 15.- TRABAJOS EXCEPCIONALES.- Tendrán la consideración de "trabajos excepcionales" a tales trabajos se les aplicará un complemento del 20% de su salario, por el tiempo efectivamente dedicado a los mismos.

Tendrán derecho a la paga los trabajadores que presten servicios en puestos que se enumeran a continuación: Aplicación de productos fitosanitarios, poda en alturas, trabajos en superficies inclinadas más de 30° sin accesibilidad acondicionada, trabajos en laterales y medianas de carreteras donde sea necesario limitar la circulación de vehículos tanto en velocidad como en espacio ocupado por los vehículos.

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, mientras que la aplicación la realizarán aquellos trabajadores con carnet de aplicador 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.

Podrá aplicarse también a otros puestos, a propuesta de los Encargados, siendo dictaminado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 17.- KILOMETRAJE.- Será de aplicación el contenido de la Orden EHA/371/2005 de 2 de diciembre.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

Será obligación del trabajador la presentación en el Centro de los documentos baja y/o alta en los plazos establecidos, debiendo asumir la responsabilidad derivada de los efectos que pudieran producirse como consecuencia de ello.

ARTÍCULO 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, si bien las solicitudes se realizarán con 48 horas de antelación y cuando las cantidades asciendan a más de 100 euros se pagarán por la entidad bancaria que se designe.

ARTÍCULO 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.

Los aspirantes deberán tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% 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.

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

- A.- PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS.
DE AYUDANTE CUALIFICADO EN ADELANTE.
- B.- PUESTOS DE TRABAJO SIN ESPECIALIDAD.
OPERARIOS

El proceso de acceso al empleo en el Centro Especial de Empleo se ajustará a las normas aprobadas en el marco de un Reglamento Interno de funcionamiento, a aprobar por el Consejo de Administración, previo trámite de negociación en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo. En tanto se proceda a la aprobación de citado Reglamento Interno será de aplicación el régimen aprobado con ocasión del precedente Convenio Colectivo y que figuran en el Anexo II de este texto convencional.

Realizada la selección se creará una bolsa de empleo, con validez anual, que podrá dar lugar a nuevas contrataciones. Si éstas 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 período de prueba legal en el que se tendrán en cuenta aspectos prácticos de la actividad profesional a desarrollar.

ARTÍCULO 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 personales 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 cesarán 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.

ARTÍCULO 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 REALIZARÁN LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN SIGUIENTES:

- Contrato en PRÁCTICAS.
- 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 a tiempo completo.

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

ARTÍCULO 24.- 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 el CENTRO se responsabilizará de dotar de todas las EPIS necesarias para la realización de los trabajos.

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.

Definición.- Equipo de protección individual es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Entrega de los equipos de protección individual.- El Centro pondrá a disposición de cada trabajador los epi's necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

Obligaciones de los trabajadores.- Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo.

Los epi's entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de Serca; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos, sacarlos fuera de Serca, etc....

Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con los epi's adecuados a las tareas que tiene que realizar habitualmente.

Cuando por causas imputables al trabajador, éste no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

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.

En tal sentido se potenciarán las unidades de apoyo tal y como se establecen en el RD 469/2006 de 21 de abril de 2006, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, que se encuentran pendiente de desarrollar a nivel autonómico.

Los permisos para exámenes oficiales de enseñanzas regladas, serán siempre retribuidos.

ARTÍCULO 27.- FONDO SOCIAL.- Se habilitará un fondo social destinado a dar ayudas a los trabajadores para los aspectos vinculados a necesidades en vivienda, sanidad, educación y siniestros graves e imprevistos vinculados a

enfermedades graves del trabajador o familiares directos, excluyendo gastos o inversiones en bienes de consumo por importe de 12.000,00 euros/año, estableciendo dos periodos anuales de solicitud en los meses de enero y julio. La demanda se realizará mediante la presentación de presupuestos o facturas pro forma y el pago se efectuará por el Centro directamente a la empresa que facilite el suministro del bien o servicio objeto de demanda de fondo social.

La concesión se realizará por la comisión paritaria teniendo en cuenta la antigüedad para el caso de que las cantidades solicitadas superen a los fondos disponibles. La cantidad utilizada por el trabajador se devolverá prorrateando en la nómina de cada mes en un máximo de 24 meses, no pudiendo pedir dicho trabajador otro fondo en un plazo mínimo de 2 años.

ARTÍCULO 28.- ASCENSOS y PROMOCIÓN INTERNA.- 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.

Se destina el 0,5% de la masa salarial correspondiente a los años 2005, 2006 y 2007 a la consolidación del proceso de promoción interna.

En el último trimestre de cada anualidad los Jefes o Encargados de área y actividad, emitirán informe de necesidades de promoción en sus áreas respectivas, junto con las necesidades de inversión en equipamiento y maquinaria. Asimismo, se solicitará complementariamente del Patronato Municipal de Educación la emisión de cuantos informes resultaran de interés en los procesos de promoción interna.

Dicho informes se tomarán como base por la Dirección para realizar las propuestas en ambos sentidos de cada anualidad.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas (Jefes de área, Encargados de área 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 asimismo 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.

El proceso de promoción interna del personal del Centro Especial de Empleo se ajustará a las normas aprobadas en el marco de un Reglamento Interno de funcionamiento, a aprobar por el Consejo de Administración, previo trámite de negociación en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo. En tanto se proceda a la aprobación de citado Reglamento Interno será de aplicación el régimen aprobado con ocasión del precedente Convenio Colectivo y que figuran en el Anexo III de este texto convencional.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 30.- REVISIÓN MÉDICA.- Se realizará una revisión médica anualmente para todos los trabajadores de la empresa, que será obligatoria.

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.

ARTÍCULO 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 de riesgo previstas en la Evaluación, cuando no puedan ser eliminadas por protecciones colectivas.

Los Jefes, Encargados y Oficiales velarán en todo momento por la correcta utilización del equipo de protección individual.

MÁQUINAS 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.

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 cuenta a la empresa, asimismo 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 36.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO.- El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de dos días hábiles para su asesoramiento.

ARTÍCULO 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 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.

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

ARTÍCULO 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, para lo cual se creará una comisión compuesta por:

- La Dirección del centro, o persona en quien delegue.
- Un responsable del área al que pertenezca el trabajador.

- Dos miembros del Comité de Empresa.

Para que sean oídos con carácter previo a la sanción pudiendo solicitar, si procede, la presencia del interesado.

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.

FALTAS 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 de 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 órdenes, 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.

ARTÍCULO 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, CARNETS DE CONDUCIR.
- SEGURO COBERTURA DE RIESGOS INVERSIONES REALIZADAS.

El Centro garantizará asimismo 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 con-

secuencia de infracción al Código de Circulación susceptible de ser garantizada por la Compañía aseguradora de tales vehículos.

El Centro dispondrá de un seguro de accidentes para todos los trabajadores, de modo que las incidencias habituales las gestionará el Centro en coordinación con el Servicio de Prevención. En las bajas que puedan dar lugar a indemnizaciones por Incapacidad o fallecimiento participará además el Comité de Seguridad y Salud Laboral, siendo el trabajador beneficiario una vez finalizado el proceso y/o reclamación a que hubiera lugar.

ARTÍCULO 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 estos que con ellos convivan y dependan económicamente, con arreglo a las siguientes condiciones:

a.- Las cantidades abonadas en el curso escolar 2006/2007, son las siguientes:

INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA OBLIGATORIA	58,75 euros.
BACHILLER, FORMACIÓN PROFESIONAL.	88,90 euros.
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	118,93 euros Y MATRÍCULA

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 curso 2007/2008 serán consecuencia de aplicar el IPC a las cantidades pactadas para el 2006/2007.

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 tabloneros informativos, las cuales se remitirán a la Empresa para su estudio, dando cuenta del resultado al COMITÉ 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 MATRÍCULA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, no existirá cuando el interesado reciba ayuda por otros cauces (ejemplo: BECA) para la realización de los mismos.

ARTÍCULO 42.- FONDO DE PENSIONES.- El Centro se adhiere al Fondo de Pensiones del Ayuntamiento de Torrelavega, en tal sentido participará con un representante de los trabajadores y uno de la Dirección en la Comisión Técnica creada al efecto.

En dicho Fondo de Pensiones se ingresarán las cantidades fijadas en el Convenio Colectivo para los trabajadores de la categoría de Peones. Dichas cantidades se encuentran depositadas en la entidad bancaria de funcionamiento habitual del Centro en un fondo de inversión garantizado, al que se aporta en el año 2006 la cantidad de 387,90 euros/mes. La aportación anual varía en función del número de trabajadores en la categoría, de la cuantía que se fije IPREM para cada año y la subsiguiente afección de los salarios mínimos.

ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTOS.- Las cantidades pactadas en el preacuerdo que se anexa al presente convenio, se configuran con SALARIO BASE y un complemento de ASISTENCIA, igual para todas las categorías y que para el año 2006 asciende a la cantidad de 60,68 euros. 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.

ARTÍCULO 44.- CONTRATOS DE RELEVO, JUBILACIONES Y PENSIONES.- Por acuerdo entre el Comité de empresa y la Dirección del Centro, se favorecerá en todo momento el que los trabajadores puedan acogerse a medidas favorecedoras de un posible cambio en la situación laboral del trabajador, tanto en jubilaciones, como situaciones de incapacidad. Acordando ambas partes que en el proceso prime la información y la voluntariedad.

Los contratos por acumulación de tareas podrán ser prorrogables hasta el máximo previsto por la Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

En lo no especificado en el presente Convenio se estará 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

POR ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO, EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRONATO DE FECHA 17 DE FEBRERO DE 2006, SE HA PROCEDIDO A ADJUDICAR A UNA EMPRESA EXTERNA UN SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA ANALIZAR LA ESTRUCTURA DEL CENTRO, ACORDANDO QUE EL ALCANCE SEA:

- Análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.
- Estudio de mejora de los procesos productivos y de la prestación de servicios.
- Mediación y evolución de los estándares de los procesos tanto productivos como de prestación de servicios.
- Diseño de modelos organizativos.
- Elaboración de manuales organizativos, organigramas y funciones.
- Una vez finalizado el informe de la asistencia técnica para el estudio de los puestos de trabajo, se convocará la Comisión de Seguimiento a fin de estudiar el contenido y realizar las propuestas que se consideren.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

JEFE DE ÁREA.

Es persona de confianza del Centro. Dicha jefatura se reserva inicialmente a personal del P.M.E. 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 asimismo 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 ÁREA.

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 asimismo 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 maquinas / 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 1ª.
OFICIAL DE 2ª.
OFICIAL DE 3ª.

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 los adiestramientos y/o experiencia.

Se reserva para la categoría de Oficial de 1ª la responsabilidad sobre el personal adscrito y para el oficial de 2ª 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.

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.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	2005		2006 PROV.	
	S.BASE	ASIST.	S.BASE	ASIST.
DIRECTOR	3.576,62 euros	59,49 euros	3.648,16 euros	60,68 euros
JEFE DE AREA	1.721,34 euros	59,49 euros	1.755,77 euros	60,68 euros
ENCARGADO DE AREA	1.587,69 euros	59,49 euros	1.619,44 euros	60,68 euros
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	1.302,76 euros	59,49 euros	1.328,81 euros	60,68 euros
OFICIAL 1ª	1.120,08 euros	59,49 euros	1.142,48 euros	60,68 euros
OFICIAL 2ª	969,23 euros	59,49 euros	988,61 euros	60,68 euros
OFICIAL 3ª	873,42 euros	59,49 euros	890,89 euros	60,68 euros
AYUDANTE ESPECIALISTA	799,84 euros	59,49 euros	815,83 euros	60,68 euros
AYUDANTE	675,88 euros	59,49 euros	689,39 euros	60,68 euros
PEON	513,00 euros	59,49 euros	540,90 euros	60,68 euros

ANEXO II

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

Tal y como dispone el art. 21 del presente Convenio Colectivo, el proceso de acceso al empleo en el Centro Especial de Empleo se ajustará a las normas aprobadas en el marco de un Reglamento Interno de funcionamiento, a aprobar por el Consejo de Administración, previo trámite de negociación en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo. En tanto se proceda a la aprobación de citado Reglamento Interno será de aplicación el régimen aprobado con ocasión del precedente Convenio Colectivo y que figuran en el presente Anexo II.

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.

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

A.- PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS.- 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 ESPECÍFICOS:

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 fijen 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 asimismo 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 publicidad 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.

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

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.

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

Realizada la selección se creará una bolsa de empleo, con validez anual, que podrá dar lugar a nuevas contrataciones. Si éstas 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 período de prueba legal en el que se tendrán en cuenta aspectos prácticos de la actividad profesional a desarrollar.

ANEXO III

CRITERIOS GENERALES EN EL PROCESO DE PROMOCION INTERNA PARA ADECUACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

En materia de promoción interna se estará a lo dispuesto en el art. 28 del presente Convenio Colectivo, reiterándose que el proceso de promoción interna del personal del Centro Especial de Empleo se ajustará a las normas aprobadas en el marco de un Reglamento Interno de funcionamiento, a aprobar por el Consejo de Administración, previo trámite de negociación en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo. En tanto se proceda a la aprobación de citado Reglamento Interno será de aplicación el régimen aprobado con ocasión del precedente Convenio Colectivo y que figuran en este Anexo III.

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.

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, pasa 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 ÁREA.-

- 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 ÁREA.-

- 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 maquinas-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.

Lo mandó y firmó el Sr. Presidente del Patronato Municipal de Educación, ante mí la Secretaria del Patronato Municipal de Educación, en cumplimiento del mandato adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada en fecha 24-02-2006, en Torrelavega, 19 de octubre de 2006.

EL SR. PRESIDENTE
Fdo. Higinio Terán Acebo

LA SECRETARIA
Fdo. Azucena Rosellón Cimiano

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CC.OO, UGT, USO (Firmas ilegibles).

07/2248

7.4 PARTICULARES

PARTICULAR

Información pública de extravío del título de Graduado Escolar.

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de doña María del Carmen Bustamante Salmón.

Cualquier comunicado sobre dicho documento deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 20 de febrero de 2007.-Carmen Bustamante Salmón.

07/2550

7.5 VARIOS

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Notificación de resolución de expedientes de expulsión del territorio nacional a ciudadanos extranjeros

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE número 12, 14 de enero de 1999), se hace pública notificación de las resoluciones de expulsión del territorio nacional a los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan con la prohibición de entrada por el período de tiempo que se indica, por infracción prevista en el artículo 53 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, según la redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, recaídas en los expedientes sancionadores de referencia y dictadas por esta Delegación del Gobierno conforme a lo dispuesto en el art. 55.2) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, modificada por la L.O. 8/2000, de 22 de diciembre; ya que habiéndose intentado la notificación en su último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.