

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 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de Agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta dirección general de trabajo y empleo, acuerda:

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 Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de febrero de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

SERCA
2008-2010

ARTÍCULO 1.- 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 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.- El presente convenio afecta a todos los trabajadores sea cual fuere la naturaleza de su contrato.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

ARTÍCULO 4.- 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 5.- 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 CEE 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 Comité de Empresa un 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.

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

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 20 de noviembre de 2008, de una parte por la

Para atención de aspectos laborales urgentes de los trabajadores que realizan su jornada fuera del horario habitual de la administración del Centro, se facilitará una conexión telefónica, que tendrá una compensación económica para el responsable de 7 euros/día, y se vinculará en todo caso a la existencia de la función. Del mismo modo por los responsables de los destinos se facilitará una conexión para aspectos funcionales que se pondrá igualmente a disposición de los trabajadores.

Se incorpora como anexo al presente Convenio el Acuerdo de Calendarios de Instalaciones Deportivas suscrito entre el Instituto Municipal de Deportes y el Centro Especial de Empleo SERCA y aprobado por el Consejo de Administración del Patronato Municipal de Educación en sesión de fecha 16 de junio de 2008.

CÓMPUTOS HORARIOS.- Los cómputos 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 6.- VACACIONES.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de:

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

b.- El personal tendrá, además, días adicionales de vacaciones por antigüedad. Siendo el objetivo que en el año 2010 todo el personal tenga derecho a día adicional en el supuesto de haber completado quince años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir los veinte y veinticinco años de servicio, respectivamente, hasta un total de veinticinco días hábiles por año natural, con carácter transitorio se establece la siguiente escala de ejecución:

En 2008, un día de vacaciones adicional para los trabajadores con 25 años en el centro. En 2009, un día de vacaciones adicional para los trabajadores con 20 años en el centro.

En 2010, un día de vacaciones adicional para los trabajadores con 15 años en el centro.

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

- Pabellones, fuera del periodo escolar.

- Cementerios, Jardinería y resto de servicios, de noviembre a marzo, con excepción de diciembre.
- Oficina, marzo, abril, noviembre.

d.- 1 día laborable en 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.

e.- Seis días laborables a lo largo del año, siempre que lo permita el servicio, con la posibilidad de ser acumulados a periodos 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 periodos 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 periodos considerados como vacacionales.

Se facilitará la conciliación de la vida laboral y familiar, de modo que 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 7.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias legal o reglamentariamente establecidos en la normativa de aplicación, en concreto los establecidos en el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y normativa de desarrollo, en especial, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La concesión de los permisos, salvo aquellos que por su propia naturaleza lo impidan, están vinculados a las necesidades del Servicio, debiéndose solicitar, al menos, con 48 horas de antelación, salvo casos extraordinarios debidamente justificados.

El trabajador, en todo caso, 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 o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro. La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado o, en ausencia de registro, mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

b.1- 3 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, así como padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, ya sea por consanguinidad o afinidad.

b.2.- 1 día natural en caso de intervención quirúrgica en centro de día en el supuesto de que no requiriera hospitalización del cónyuge, así como padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, ya sea por consanguinidad o afinidad.

c.- 3 días laborables por nacimiento de hijos, pudiendo repartirse en 6 medios días.

d.- 3 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos, ya sea por consanguinidad o afinidad.

e.- 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

f.- 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

g.- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.

h.- 1 día por traslado de domicilio dentro de la misma ciudad. Si el traslado fuese de un municipio a otro se darán 2 días.

i.- 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 periodo determinado se estará a lo que disponga, en cuanto a su duración de la ausencia y a su compensación económica.

j.- 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 y h, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en 3 días más si tuviera que desplazarse fuera de la región.

k.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con el conocimiento previo de la Dirección del Centro y justificación de la necesidad de su realización coincidente con su horario de trabajo.

l.- 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, mediante la aportación de la certificación de la inscripción como pareja de hecho o, en ausencia de registro, mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

m.- 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.

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

ñ.- 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 8.- 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 cuatro 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 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 9.- SALARIOS.- Los salarios base pactados en este convenio serán los establecidos para cada categoría profesional en el anexo I.

Durante el periodo 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 2008.

Durante la vigencia del presente Convenio se destinará hasta el 0,5% de la masa salarial anual de los trabajadores del CEE 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 de diciembre de 2007, 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.- 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 peón se hace expresa remisión a lo dispuesto en el art. 44 de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11.- 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.

ARTÍCULO 12.- 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.

En septiembre de 2010 se utilizaran los mismos criterios para la paga vinculada a productividad que se abonará el día 30 de dicho mes.

ARTÍCULO 13- OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

1.- PRIMA ASISTENCIA - Será del 0,5% de la masa salarial correspondiente a los años de referencia temporal del pre-

sente Convenio Colectivo, debiendo liquidarse dentro en el mes de marzo del año inmediatamente posterior a su devengo (marzo 2009, marzo 2010 y marzo 2011).

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 cinco días laborables en cada semestre, no computarán a estos efectos las situaciones que hayan supuesto hospitalización o ingreso en quirófano del trabajador. Perderán 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 44 del presente Convenio, relativo a asistencia durante cinco días al semestre. En todo caso los motivos por los que se pierde el derecho a la percepción de la gratificación son acumulables dentro del semestre natural de referencia, sin que surtan efectos en el semestre natural posterior, siendo los semestres naturales periodos con sustantividad propia y diferenciada a estos efectos.

2.- MEDIDAS DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.- Al objeto de aumentar la eficacia y calidad de los servicios prestados por el CEE SERCA, así como de las condiciones, eficacia y eficiencia de los singulares puestos de trabajo, se acuerda mantener el 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 periodo 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, aunque para los trabajadores no fijos se regularizará en el mes de diciembre. Las cuantías a abonar serán, como máximo, las siguientes:

CATEGORÍA	2008	2009
DIRECTOR	3.464,82 euros	Se utilizará
JEFE DE AREA	1.693,03 euros	el mismo criterio
ENCARGADO DE AREA	1.563,55 euros	que en 2008,
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	1.287,53 euros	regularizándola de acuerdo
OFICIAL 1ª	1.110,56 euros	a la establecida
OFICIAL 2ª	964,42 euros	en el marco
OFICIAL 3ª	871,61 euros	del presente Convenio
AYUDANTE ESPECIALISTA	800,33 euros	
AYUDANTE	680,24 euros	
PEÓN	538,02 euros	

ARTÍCULO 14.- TRABAJOS EXCEPCIONALES.- Teniendo en cuenta que la actividad profesional habitual puede llevar consigo en mayor o menor medida un riesgo para el trabajador, especialmente en trabajos vinculados a aplicación de productos fitosanitarios, poda en alturas, trabajos en superficies inclinadas y trabajos afectados por la circulación de vehículos, las partes adquieren el compromiso de mejorar la gestión de los riesgos, entendiendo que todos somos parte implicada en la mejora de las condiciones de trabajo – seguridad, higiene, ergonomía – mediante:

1º.- La detección y comunicado de nuevos riesgos que deberemos evaluar para poder prevenir.

2º.- Un mayor compromiso por parte de Jefes y Encargados en el seguimiento de las medidas preventivas y aplicación de procedimientos e instrucciones existentes, especialmente los relativos a los tiempos de exposición a tareas que exijan esfuerzo o situación de riesgo para la salud.

3º.- Un mayor compromiso por parte de los trabajadores para el cumplimiento igualmente de dichas medidas pre-

ventivas y ejecución de los trabajos según los procedimientos e instrucciones: Utilización de equipos de protección individual, buen uso de equipos de trabajo y herramientas, etc.

A estos efectos se establecen, entre otras, las siguientes directrices:

- 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.

- Los trabajos habrán de ser supervisados por los Jefes y Encargados.

- Se establecerán sistemas organizativos de rotación en función de las peculiaridades de los distintos métodos de trabajo conforme a lo que se establezca en el plan de seguridad con el objetivo de garantizar que los tiempos máximos de exposición no excedan de los máximos permitidos que con carácter general se tenderá a que no superen el 50% de la jornada.

En el ámbito de este compromiso y ante la realidad actual de las condiciones de trabajo del personal adscrito al Centro, el complemento de asistencia fijado en el art. 44, en devengo mensual, experimenta una revisión quedando el mismo cuantificado, globalmente, en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

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

ARTÍCULO 16.- KILOMETRAJE.- Será de aplicación el contenido de la Orden EHA/371/2005 de 2 de diciembre.

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

ARTÍCULO 18.- PRESTACIONES DE IT- Todos los trabajadores que se encuentren en situación de IT 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 19.- ANTICIPOS.- El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su salario mensual, 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 20.- 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.

En el marco del proceso de acceso, se solicitará complementariamente del Patronato Municipal de Educación a través de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional la emisión de cuantos informes resultaran de interés en los mismos.

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.

ARTÍCULO 21.- 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 salud, se estudiará la 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.

ARTÍCULO 22.- 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 periodos superiores a 18 horas a la semana o 70 horas al mes.

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

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

ARTÍCULO 23.- 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 tres años. Asimismo el centro se responsabilizará de dotar de todas las EPIS necesarios 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 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se estará a lo dispuesto en el RD. 1368/85 y demás normativa aplicable, considerando en todo caso lo reflejado en el artículo 5 del presente convenio.

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

Paralelamente a la FP de los trabajadores se estudiarán las posibilidades de ayuda a la formación humana y o aca-

démica 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 ajusta 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 26.- 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 15.000,00 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.

Podrán concederse anticipos reintegrables urgentes, con cargo al fondo social por una cuantía máxima de 2000 euros, para alquiler de vivienda, matrimonio, trámites de divorcio o separación, gastos de fallecimiento de conyugue o hijo, gastos extraordinarios producidos por siniestros o enfermedad. De la concesión, será informado el comité.

ARTÍCULO 27.- 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 2008, 2009 y 2010 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 a través de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional 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.

Respecto de los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas (Jefes de área, Encargados de área y actividad), por el Consejo de Administración del Patronato Municipal de Educación, previo informe de la comisión paritaria y a propuesta de la Dirección, aprobará las bases generales y/o específicas de ejecución y desarrollo del proceso de promoción interna que se sustentará en informe razonado del equipo técnico del centro, y en las 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.

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

El cambio de puesto 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 29.- 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 30.- 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 LPRL y demás normas específicas (Certificado de conformidad, manual de instrucciones, marcado CE, 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 31.- DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.- Los delegados de prevención estarán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Los delegados de prevención son elegidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.4 de la LPRL por las características especiales de los trabajadores del CEE SERCA el número de delegados de prevención será de 3.

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

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos establecidos en el RD Leg 1/1995, de 24 de marzo, y normativa de aplicación.

Entre otras garantías, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala siguiente:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general, con 48 horas de antelación o 24 como mínimo al Jefe o Encargado, que dará cuenta inmediata al Área de Personal.

El crédito horario generado por los distintos miembros, será de carácter mensual.

A voluntad de la candidatura por la que fueron elegidos miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular las horas sindicales de los distintos Delegados, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones.

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, 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.

ARTÍCULO 33.- DERECHOS DE ASAMBLEA.- De acuerdo con lo establecido en el Art. 77º del vigente Estatuto de los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los delegados de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el 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 34.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.- Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales y cuatro 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 35.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO.- El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de dos días hábiles para su asesoramiento.

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

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efec-

tuará 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 39.- DENUNCIA.- Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha del vencimiento.

ARTÍCULO 40.- 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.- Con independencia de las que la normativa vigente fije como tales, serán faltas graves las siguientes:

- 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.
- 6º.- Incumplir el régimen de incompatibilidades cuando no fuera constitutivo de falta muy grave.

FALTAS MUY GRAVES.- Con independencia de las que la normativa vigente fije como tales, serán faltas muy graves las siguientes:

- 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.
- 9º.- Incumplir el régimen de incompatibilidades cuando se causaran graves perjuicios al Centro Especial de Empleo SERCA.

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 41.- 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 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.

Al personal que realice funciones de conducción de vehículos o al que se le exija permiso/licencia de conducir, le serán abonados los gastos de renovación del carnet de conducir.

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 42.- 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 abonadas en el curso escolar 2008/2009, son las siguientes:

INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA OBLIGATORIA: 64,00 euros.
BACHILLER, FORMACIÓN PROFESIONAL: 97,00 euros.
ESTUDIOS UNIVERSITARIO: 124,00 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 2009/2010 serán consecuencia de aplicar el IPC a las cantidades pactadas para el 2008/2009.

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 matriculas de estudios universitarios que se abonarán una vez se cumplan las condiciones referidas anteriormente.

c.- Anualmente se abrirá un plazo de solicitudes que se anunciará en los tabloneros informativos, las cuales se remitirán a la Empresa para su estudio, dando cuenta del resultado al 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 43.- FONDO DE PENSIONES.- El Centro se adhiere al Fondo de Pensiones del Ayuntamiento de Torrelavega,

en tal sentido mediante acuerdo con CASER, entidad vinculada a Caja Cantabria, se destina el 0,5% de la masa salarial al fondo de pensiones distribuido de forma individualizada, 40% en función de los trienios y 60% vinculado al salario. SERCA 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 que correspondan a los trabajadores de la categoría de Peones. La aportación varía en función de la cuantía que se fije IPREM para cada año y la subsiguiente afección de los salarios mínimos.

ARTÍCULO 44.- 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 2008 asciende a la cantidad de 65,57 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 45.- CONTRATOS DE RELEVO, JUBILACIONES Y PENSIONES.- Se potenciará la denominada jubilación anticipada parcial, en los términos reflejados en el RD 1132/2002, modificado por Ley 40/2007, de Medidas de la Seguridad Social, de 4 de diciembre, ejecutándose conforme a los siguientes criterios:

A) Los trabajadores del CEE SERCA, al cumplir la edad mínima de acceso exigida, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de jubilación, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida la edad mínima de acceso establecida en la normativa de aplicación y no superar los 65 años.
- Reunir las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.
- Tener un contrato de carácter fijo y/o indefinido a jornada completa.

La solicitud se dirigirá a la Presidencia del Patronato Municipal de Educación con una antelación mínima de 3 meses al objeto de proceder a la pertinente tramitación del contrato de relevo.

B) La empresa quedará obligada a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el art. 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La selección de este personal se efectuará mediante convocatoria pública y publicidad, estableciendo como condición indispensable el encontrarse en desempleo e inscrito en la oficina del Servicio Cántabro de Empleo y posterior selección entre los desempleados que cumplan los requisitos exigidos.

C) El porcentaje de reducción de la jornada y la distribución de la misma será objeto de negociación entre el trabajador y el Centro Especial de Empleo SERCA, debiéndose respetar los mínimos y máximos normativamente establecidos, el cual se registrará para la aceptación de la propuesta que efectúe aquel por los siguientes principios:

- a.- Mantenimiento de la operatividad de los servicios.
- b.- Distribución homogénea, continua y uniforme de la jornada reducida a fin de evitar posibles alteraciones en el régimen ordinario de prestación de los servicios públicos.

En todo caso el contrato de relevo se celebrará a tiempo parcial, siendo la duración de la jornada igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista completará el del trabajador sustituido, pudiendo admitirse que ambas jornadas se simultaneen cuando tal situación sea precisa para la formación del trabajador relevista.

D) El Centro Especial de Empleo SERCA podrá denegar motivadamente la jubilación parcial solicitada cuando circunstancias excepcionales de mantenimiento de la operatividad de los servicios así lo aconsejen. En tales casos la jubilación solicitada podrá autorizarse cuando puedan establecerse las condiciones adecuadas que aseguren un adecuado funcionamiento de los servicios en los que se encuentre adscrito el trabajador.

E) Los contratos de trabajo suscritos en ejecución de los respectivos expedientes de jubilación parcial, sin perjuicio de su naturaleza de contratos a tiempo parcial, quedarán vinculados a las obligaciones, derechos y beneficios establecidos en este Convenio Colectivo, en todo caso, en proporción al porcentaje de jornada estipulado y siempre que se dieran el resto de requisitos o condiciones legal, reglamentaria o convencionalmente establecidos.

F) El trabajador relevista adquirirá los derechos de indefinido:

a) Cuando se produzca la jubilación total del trabajador jubilado parcialmente

b) Cuando el trabajador relevado cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.

G) En el supuesto de que las tareas desarrolladas por el trabajador relevista no puedan ser las mismas que el relevado, respetando el criterio establecido en el artículo 4.e de la ley referida, la correspondencia entre las bases de cotización de ambos, se realizará de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

A tal efecto existirá una diferencia de dos categorías, de modo que en todo caso para el acceso al contrato de relevo se utilizará la bolsa de empleo que anualmente tiene el Centro, teniendo en cuenta que para categorías inferiores a Ayudante Especialista se tendrá en cuenta la procedencia de los programas de Garantía Social del trabajador relevista, para el resto de categorías de tendrá en cuenta la regla del 65% descrita, así como la aptitud de los trabajadores relacionados en la bolsa de empleo. Se propone así mismo que en igualdad de condiciones se potencie la contratación de los trabajadores más jóvenes, al considerar el sistema como un instrumento de renovación de la plantilla.

H) En virtud de la reglamentación establecida para los contratos de trabajo a tiempo parcial, art. 35.3. del Estatuto de los Trabajadores, queda prohibida la realización de horas extraordinarias.

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.

ARTÍCULO 46.- AYUDA A LA ADAPTACIÓN.- Se facilitarán las siguientes ayudas y conceptos:

Adquisición de gafas prescritas facultativamente por periodos de 4 años salvo cambio de graduación 75 euros para las normales y/o lentes de contacto, 150 euros para progresivas y/o bifocales.

Aparatos ortopédicos hasta un máximo de 200 euros/año. Calzado especial, hasta 50 euros/año. Natalidad y/o matrimonio 100 euros.

ARTÍCULO 47.- INCOMPATIBILIDADES.- Dada la naturaleza pública del CEE SERCA, como una unidad dependiente del Patronato Municipal de Educación, todos los trabajadores del Patronato, están afectados por el régimen de incompatibilidades que regula la normativa vigente, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo, de acuerdo con el contenido de la Ley 53/1984 y el RD 598/1985. El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera del centro de trabajo, requiere el reconocimiento expreso de compatibilidad, siendo deber del trabajador comunicar la posible concurrencia de una situación de incompatibilidad para su calificación por parte de los órganos competentes en los términos del presente Convenio Colectivo.

El expediente se iniciará a instancia del interesado y con informe del responsable de la Unidad a la que se encuentre adscrito, será remitido al Consejo de Administración del Patronato, quien en resolución motivada será competente para reconocer la compatibilidad o declarará la incompatibilidad.

Se actuará de oficio respecto de aquellos supuestos en los que se tuviera conocimiento de la concurrencia de posibles supuestos de incompatibilidad no declarados por los interesados, en especial si de los mismos se derivara perjuicios directos o indirectos para el Centro en los términos previstos en este artículo o normativa de aplicación.

En el informe de compatibilidad se tendrán en todo caso en cuenta los siguientes aspectos:

1.- Además de la compatibilidad derivada de la titularidad del centro, para el caso de trabajadores discapacitados, la actividad ha de adecuarse en todo caso a su discapacidad, a su capacidad residual basada en la aptitud reflejada en los informes de la Mutua y Equipos Multiprofesionales correspondientes. Se tendrá en cuenta sí mismo lo establecido en el Art. 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales y que hace referencia a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

2.- Los trabajadores discapacitados estarán afectados por la ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y por el R.D.1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial, con especial atención a lo reflejado en el Artículo 13, relativo al tiempo y duración máxima de la jornada de trabajo.

3.- Se tendrán en cuenta así mismo a efectos de facilitar la compatibilidad las actividades derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar o las actividades particulares que, en el ejercicio de un derecho legalmente reconocido, realicen para sí los directamente interesados.

4.- Se considerarán, asimismo, aspectos que si bien en si mismos pueden no generar incompatibilidad laboral, pueden estar afectados por los principios de lealtad mutua entre las partes y de la buena fé contractual. En tal sentido, a efectos meramente enunciativos se tendrán en cuenta aspectos como:

- Facilitar o transmitir información a la que se tiene acceso por el puesto que desempeña
- Utilizar el tiempo y medios de la empresa para gestiones externas.
- Detentar amplios poderes en otra empresa dedicada a la misma actividad.
- Transmisión a terceros de información.
- Suplantar la identidad de la vinculación con la empresa o actividad particular en función a los intereses concretos y puntuales.

De las actuaciones en esta materia se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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 SEGUNDA

Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral negociándose un Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas de sexo menos representado.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Por acuerdo el Consejo de Administración del Patronato Municipal de Educación de 21 de abril de 2008, del que depende el Centro Especial de Empleo SERCA, se crea la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional, siguiendo las pautas y funciones establecidas en el RD 469/2006. Se utilizará como instrumento de integración laboral del personal discapacitado del Centro de acuerdo con las pautas establecidas en el programa de actuación.

JEFE DE ÁREA

Es persona de confianza del Centro. Dicha jefatura se reserva inicialmente a personal del PME adscrito al CEE SERCA, sin perjuicio de que otros trabajadores del Centro puedan ocupar dicho puesto, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo.

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

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

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

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

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

ENCARGADO DE AREA

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

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

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

Se coordinará con otros encargados, tanto en su área de actividad como de otras, a través de los Jefes de Área,

procurando en todo caso la adquisición y/o puesta al día de los conocimientos suficientes para tales funciones. Será preocupación permanente la adecuación de los trabajadores al puesto de trabajo desde el prisma de la singularidad derivada de las diversas minusvalías de los trabajadores adscritos a cada área.

ENCARGADO DE ACTIVIDAD

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

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

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

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

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

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

OFICIAL

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

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

- 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.

PEÓN

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.

Lo mandó y firmó la señora presidenta, ante mí el Secretario del Patronato Municipal de Educación, en cumplimiento del mandato adoptado por el Consejo de Administración del Patronato Municipal de Educación en sesión extraordinaria celebrada en fecha 10 de diciembre de 2008.

Torrelavega, 12 de diciembre de 2008.–La presidenta, Ana María Gómez Gómez, El secretario del patronato, Emilio Ángel Álvarez Fernández. Por las Organizaciones Sindicales, UGT, USO, CCOO.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	2008 PROV	
	S.BASE	ASIST.
DIRECTOR	3.941,85 euros	65,57 euros
JEFE DE AREA	1.897,11 euros	65,57 euros
ENCARGADO DE AREA	1.749,81 euros	65,57 euros
ENCARGADO DE ACTIVIDAD	1.435,79 euros	65,57 euros
OFICIAL 1ª	1.234,46 euros	65,57 euros
OFICIAL 2ª	1.068,20 euros	65,57 euros
OFICIAL 3ª	962,61 euros	65,57 euros
AYUDANTE ESPECIALISTA	881,51 euros	65,57 euros
AYUDANTE	744,89 euros	65,57 euros
PEÓN	600,00 euros	65,57 euros

ANEXO II

CRITERIOS GENERALES PARA EL ACCESO AL EMPLEO DE MINUSVALIDOS EN EL CEE SERCA

Tal y como dispone el artículo 20 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.

En el marco del proceso de acceso, se solicitará complementariamente del Patronato Municipal de Educación a través de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional la emisión de cuantos informes resultaran de interés en los mismos.

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, Local y, en su caso, Boletines Oficiales

- 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 la 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 ade-

cuación 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 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 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.

ANEXO III

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

En materia de promoción interna se estará a lo dispuesto en el artículo 27 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 funcio-

namiento, 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 1^a.
- Conocimientos de manejo, entretenimiento y/o reparación de máquinas-herramientas y vehículos.
- Conocimientos de productos y consumibles.
- Control de rendimientos de personas, Oficiales de 1^a.
- Control de otros rendimientos, Oficiales de 1^a y de 2^a.

AYUDANTES.

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

09/1607