ANEXO I

TABLA SALARIAL REVISADA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE ABOGADOS, PROCURADORES Y GRADUADOS SOCIALES DE CANTABRIA AÑO 2006

	Salario base mensual	Retribución anual (X 14 pagas)
Nivel I. Titulado de grado superior	1074,88 euros	15.048,32 euros
Nivel II. Titulados de grado medio	857,73 euros	12.008,22 euros
Nivel III. Ofc. Administrativo de 1ª Taquimecanógrafo	808,88 euros	11.324,32 euros
Nivel IV. Ofc. Administrativo de 2ª	738,30 euros	10.336,20 euros
Nivel V Auxiliar Administrativo	694,87 euros	9.728,18 euros
Nivel VI Personal de Limpieza (x horas)	4,97 euros	8.846,60 euros

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE ABOGADOS, PROCURADORES Y GRADUADOS SOCIALES DE CANTABRIA AÑO 2007

	Salario base mensual	Retribución anual (X 14 pagas)
Nivel I. Titulado de grado superior	1.107,13 euros	15.499,82 euros
Nivel II. Titulados de grado medio	883,46 euros	12.368,44 euros
Nivel III. Ofc. Administrativo de 1ª Taquimecanógrafo	833,15 euros	11.664,10 euros
Nivel IV. Ofc. Administrativo de 2ª	760,45 euros	10.646,30 euros
Nivel V Auxiliar Administrativo	715,72 euros	10.020,08 euros
Nivel VI Personal de Limpieza (x horas)	5,12 euros	9.113,60 euros

07/2246

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 Centros Especiales de Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 25 de octubre de 2006, de una parte por la empresa de «Ampros-Centros Especiales de Empleo», en representación de la misma, y de otra por 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, 7 de febrero de 2007—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE AMPROS-CEE

VI CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL MINUSVÁLIDO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO «TALLERES MONTAÑESES AMPROS»

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE EMPRESA

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo del Centro Especial de Empleo AMPROS («Asociación Cántabra en favor de las personas con discapacidad intelectual»).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos aquellos trabajadores con minusvía del Centro Especial de Empleo de AMPROS con contrato regulado por el R.D. 1368/85, de 17 de julio de 1985, independientemente del lugar donde desarrollen su trabajo.

Quedan excluidos de su ámbito, el personal no minusválido de dichos centros y los minusválidos atendidos en los centros ocupacionales definidos en el Art. 53 de la Ley 13/1982 de 7 de abril.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por los minusválidos definidos en el artículo 2, que tengan por finalidad asegurar un empleo remunerado.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor a todos los efectos, salvo lo regulado para cada año en las tablas adjuntas a partir del 01 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre de 2006 siendo prorrogado tácitamente en caso de no ser denunciado con tres meses de antelación por cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 5.- CALIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que presta sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto y a la necesidad de supervisión requerida según el grado o tipo de minusvía, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo I.- Encargado de actividades o sección.

Es el técnico que con mando directo tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal.

Le corresponde la organización o dirección de la actividad a su cargo, clasificando y distribuyendo las obras y el personal, ordenando, revisando o inspeccionando las labores encomendadas dentro del área de su competencia.

Grupo II. Supervisor del grupo o actividad

Es el trabajador que con conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado de actividad o sección o de la Dirección de la Empresa, en su caso, tiene a su cargo la producción o la realización de un bien o servicio, responsabilizándose de distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo del grupo de personas o brigadas a su cargo, si las tuviere.

Le corresponde: la adquisición y el control sobre materias primas y en proceso, productos terminados, herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal del grupo a su cargo. Asimismo la promoción y

control de ventas, estudio y propuestas de nuevas actividades, etc.

Grupo III.- Supervisor de brigada.

Es el trabajador que, dependiendo del Supervisor de grupo o actividad, del encargado de actividad o sección o de la Dirección en su caso, tienen a su cargo un servicio o trabajo determinado, dentro del cual, pudiendo tener otros operarios a sus órdenes, ejecuta el trabajo encomendado, ordenándolo debidamente.

Grupo IV.- Profesional de oficio, administrativo, especialista, etc.

Es el trabajador que bajo la dependencia de un supervisor, ejecuta un servicio o trabajo determinado con iniciativa y pleno dominio, autonomía y responsabilidad, pudiendo supervisar la labor de otros operarios.

Grupo V.- Peón Autónomo

Es el trabajador que bajo la dependencia de un superior, ejecuta con dominio en el oficio y autonomía en la realización la labor encomendada.

Grupo VI.- Peón de mediana autonomía

Es el trabajador que sin un dominio pleno y con mediana autonomía realiza, bajo la dependencia y moderada supervisión de un superior, las labores encomendadas.

Grupo VII. Peón no autónomo.

Es el trabajador que, sin iniciativa propia, con necesidad de supervisión y dirección permanente, ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación o formación específica.

Grupo VIII.- Peón no autónomo. Bajo Rendimiento.

Es el trabajador que, sin iniciativa propia, con necesidad de supervisión y dirección permanente, ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación o formación específica con un 25% menos de producción que la requerida para llegar a la actividad mínima exigible.

SUBDIVISION DE GRUPOS

Cada grupo se graduará en cuatro niveles, definidos A, B, C y D en función de mayor o menor grado de responsabilidad, habilidad, pericia, puesto de trabajo, etc., excepto los grupos VI, VII y VIII que tendrán tres niveles: A, B y C respectivamente.

ARTÍCULO 6.- TRABAJO A BAJO RENDIMIENTO

Podrá ser de aplicación lo establecido en el Art. 12 C del R.D. 1368/85 de 1985 a cualquier trabajador encuadrado en cualquiera de los grupos establecidos en este Convenio, cuando, aún prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúa con un rendimiento inferior en un 25% al normal o actividad mínima exigible.

ARTÍCULO 7.- TIPOS DE CONTRATACIÓN

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a domicilio.

El contrato de formación se ajustará a lo previsto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

b) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar su puesto de trabajo sin que, en ningún caso, pudiera exceder de seis años.

c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza, cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico, cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquélla.

d) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán celebrarse por un máximo de nueve meses.

ARTÍCULO 8.- PERÍODO DE PRUEBA Y ADAPTACIÓN

Al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo, que a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, siendo su duración mínima de un mes y de seis meses como máximo.

ARTÍCULO 9.- JORNADA

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1730 horas, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

En dicha jornada podrá establecerse un descanso de, al menos 15 minutos, que no formará parte de la jornada efectiva anteriormente señalada y que por tanto no tendrá carácter retribuido.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

ARTÍCULO 10.- CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

La empresa distribuirá el calendario laboral. En caso de discrepancia se acudirá a la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES

Los días laborales del mes de agosto más 1 día. Se disfrutarán en dicho mes, salvo que por necesidades de la empresa fuese necesario su disfrute en otros meses del año, que preferentemente serán julio y septiembre.

Los años, en que el mes de agosto comience en martes, el inicio de las vacaciones será el 31 de julio y la reanudación del trabajo el día 1 de septiembre.

También disfrutarán de la semana de Semana Santa y en Navidad del 24 al 31 de diciembre ambos incluidos.

Las vacaciones se cobrarán por el salario de calificación, el complemento «A» y «B» y por la media resultante del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo durante los últimos once meses.

Los trabajadores que al iniciar su período de disfrute de las vacaciones se encuentran en situación de I.T. no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo período de vacaciones. Salvo en el caso que la I.T. sea motivada por accidente laboral, incapacidad profesional o maternidad. No obstante, en el caso que la Incapacidad Laboral conlleve hospitalización, estos días no se contarán como vacaciones.

Los trabajadores que estando disfrutando de un período de vacaciones causen alta en situación de I.T. dentro de las mismas, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo período de vacaciones por los días restantes salvo que la incapacidad temporal conlleve hospitalización. Los días de hospitalización no contarán como tiempo de vacaciones.

Cuando se den las circunstancias contempladas en las dos situaciones anteriores, se abonará el 100% del salario de calificación, la antigüedad y de la media resultante del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo durante los últimos once meses.

ARTÍCULO 12.- HORAS FUERA DE JORNADA ORDINARIA

Si por necesidades para prevenir o reparar siniestros o por causas de fuerza mayor o por otras causas extraordinarias fuese necesario realizar horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria, las horas trabajadas podrán ser compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, dentro del año natural, estipulado de común acuerdo.

ARTÍCULO 13.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en

que radica la empresa o taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio o lugar habitual, percibirán sobre su sueldo o jornal, el importe de los gastos de alojamiento, de alimentación y de viaje que se autoricen y se justifiquen.

Si los desplazamientos se efectúan en vehículo propio se abonará a partir de la firma del presente convenio 0,23 euros por kilómetro recorrido.

AMPROS, se compromete a abonar, en caso de accidentes aquellos daños ocasionados, que no sean cubiertos por las respectivas pólizas de los vehículos, en los coches de los trabajadores que realicen viajes o desplazamientos exclusivamente por necesidades de los servicios que realicen para AMPROS. Quedan excluidos de este compromiso todos los daños sufridos por estos vehículos, siempre que no realicen servicios para AMPROS.

ARTÍCULO 14.- COMEDOR Y TRANSPORTE

Algunos Centros Especiales de Empleo disponen de comedor y/o transporte que históricamente fueron planteados para los trabajadores con discapacidad intelectual, quienes son libres de utilizarlos o no. El coste económico de dichos servicios son abonados por los usuarios.

No obstante, a propuesta de la empresa, podrán ofertarse a otros trabajadores del C.E.E. con discapacidad no intelectual la posibilidad de utilizar el servicio de comedor sin coste, ya que en este supuesto, su presencia favorece el buen desarrollo de este servicio.

ARTÍCULO 15.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala a continuación.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesionales, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

2.- Asimismo el trabajador previo aviso y justificando la necesidad adecuadamente podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo expresado en el cuadro que se adjunta a)

Cuadro a)	(2) FALLECIM.	(3) ENFERMED.	(4) HOSPITALIZ. C/ Intervención	(5) HOSPITALIZ. S/ Intervención	(6) INTERVENC. S/ Hospitalización	MATRIMONIO	NACIM. HIJO
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	3
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	1
Hijo político	2	2	1	1			
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	1
Padre político	2	2	1	1			
Hermano	3	2	1	1		1	1
Hermano político	2	2	1	1		1	1
Abuelo	2	2					
Abuelo político	2						
Nieto	2	2	1				
Tíos (1)	1						
Concellados (1)	1						

(1) Concellado: Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador.
 Tíos: Sólo se refiere a los tíos consanguíneos del trabajador.
 (2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los días y concellados que puede optarse por el día siguiente.
 (3) Para poder acceder a los permisos de esta casilla, es IMPRESCINDIBLE que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado GRAVE del enfermo.
 Concellación: El permiso desde la fecha del justificante inclusive.
 (4,5,6) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive o a la fecha de la hospitalización si esta ha sido con carácter de urgencia. Se excluyen de estos permisos los partos y reconocimiento médico.

b) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas cuando no sea factible acudir a estas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante, extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En caso de asistencia a la consulta de un especialista el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta de este último.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

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

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Movilidad personal: Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo

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 exceda de tres meses.

Se denomina "traslado del personal" la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente o temporal.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta las circunstancias de que suponga o no cambio de domicilio.

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 sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física o psíquica de los trabajadores.
- f) Por una mejora de 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 solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

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

c) Por sanción reglamentaria. Cuando el comportamiento del trabajador genere problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo, que requieran adoptar esta medida, siéndole de aplicación el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

d) 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 de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, ampliación de centros, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario de calificación 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.

e) Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador o por su rendimiento. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de las disminuciones indicadas será de aplicación el salario de calificación que le corresponda al nuevo puesto de trabajo.

f) En la medida en que el puesto de trabajo mejore las condiciones personales del trabajador y su rendimiento.

ARTÍCULO 17.- INCREMENTO SALARIAL

A) AÑO 2005

A.1. Incremento 8% (P.A.M.E. Grupo del II al V) y 12% (Del P.A.M.E. y P.P.E. grupo VI al VIII)

A.2. Incremento del 3,5% del salario calificación de los Grupos II al VI.

A.3. Incremento del 3,5% de los complementos «A», «B» y plus vehículos.

A.4. Salario calificación de los Grupos VII y VIII el incremento establecido por el MATS.

B) AÑO 2006.

B.1. Incremento 8% del PAME y PPE de todos los grupos.

B.2. Incremento 4% del salario calificación de los grupos II al V.

B.3. Incremento 4% del complemento «A», «B» y Plus vehículo.

B.4. El salario de calificación de los Grupos VI-VIII el incremento Establecido por el MATS.

ARTÍCULO 18.- PLUS DE ACTIVIDAD MÍNIMA EXIGIBLE (P.A.M.E.)

El Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) es el que figura en las tablas salariales anexas y se abonará a aquellos trabajadores que alcancen el nivel de actividad calculado por la oficina de métodos y tiempo.

ARTÍCULO 19.- COMPLEMENTO «A» y «B»

Los complementos «A» y «B» del año 2005 y 2006 se incrementarán en los porcentajes que se recogen en el artículo 17 del presente convenio.

El trabajador que cese en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma perderá todos los derechos del complemento «A» anteriormente obtenidos.

ARTÍCULO 20.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIAS

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario de calificación, complementos «A» y «B» y la media resultante en el primer y segundo semestre respectivamente, en concepto de P.A.M.E.

ARTÍCULO 21.- PLUS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA (P.P.E.)

Dado que en el transcurso de los años la prestación de los servicios de parte importante del personal afecto a este Convenio, no conlleva una mejoría en el desarrollo de su labor, o una mayor pericia en su ejecución, sino un progresivo deterioro, la Empresa, teniendo en cuenta estas circunstancias y para los supuestos de apreciar una progresión positiva, podrá abonar un Plus de Promoción Económica (P.P.E.) que se establece en las tablas salariales, si se supera el nivel de Actividad Mínima Exigible A.M.E. establecido en 100% de Actividad, entre el 10 y 50% sobre el mismo. Si supera dicho nivel 100 en un 10% le corresponde la cantidad indicada en tablas como P.P.E., si lo supera en un 15%, 20%, 25%, 30%, 35%, 40%, 45%, ó 50%, el P.P.E. de la tabla será multiplicado por 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; ó 5 respectivamente, no incentivándose productividades superiores para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores.

Los puestos de trabajo donde no sea posible cuantificar su actividad, se aplicará el P.P.E., por estimación de la actividad y eficacia del trabajador minusválido, efectuada por el responsable o monitor del mismo, que puntuará la labor efectuada durante cada jornada del 1 al 10 para que la Oficina de Tiempos, calcule su porcentaje de P.P.E. equivalente.

Este P.P.E. será de aplicación únicamente a los trabajadores incluidos en los grupos VI, VIII y VIII (B.R.) de la calificación profesional especificada en el artículo 5 de este Convenio.

ARTÍCULO 22.- PLUS ESPECIALES

A) Plus nocturno: El personal que trabaje entre las 22 y 6 horas percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario de calificación y del P.A.M.E. correspondiente al mes que se liquide.

Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche, como guardas, vigilante, cuidadores de noche, etc.

B) Plus por cambio de jornadas: El trabajador que por circunstancias del trabajo tuviera que realizar una jornada distinta de la habitual cobrará un plus de 4,25 euros por día completo que la realice durante el año 2005 y en los siguientes se aplicará el incremento establecido en el artículo nº 17 del presente convenio.

C) El supervisor de Brigada del Centro Ocupacional de Reinosa percibirá un plus de responsabilidad de 29 euros mensuales para el año 2005 y para los años sucesivos el incremento establecido en el artículo nº 17 del presente Convenio.

D) Los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa, cuya categoría no sea la de conductor cobrará, a partir de la firma del presente Convenio, 12,42 Euros mes durante la vigencia del presente convenio y para el año 2006 se incrementarán en el incremento establecido en el art. 17 del presente convenio.

ARTÍCULO 23.- TRABAJOS EN FESTIVOS

Se estará a lo reglamentado en la legislación vigente. Se podrá negociar a la contratación del trabajador.

ARTÍCULO 24.- PAGO DE NÓMINAS

La empresa abonará el salario mensualmente mediante su abono en cuenta bancaria o talón nominativo, en los primeros diez días del mes siguiente al que corresponde, salvo el P.A.M.E. y el P.P.E. que corresponderá al período aproximado del día 20 del mes anterior al 19 del mes en curso.

ARTÍCULO 25.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A.- FALTAS LEVES

- 1.- Las faltas de puntualidad de dos a cinco días en el período de un mes.
- 2.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 3.- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
- 4.- La falta al trabajo dos días al mes, sin causa que los justifique.
- 5.- El descuido imprudente en la conservación del material.

B.- FALTAS GRAVES

- 1.- Más de cinco días de falta en puntualidad en el período de un mes.
- 2.- Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
- 3.- Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
- 4.- Las riñas, pendencias ó discusiones graves entre compañeros.
- 5.- La reiteración en falta leve.
- 6.- La falta al trabajo de más de dos días al mes sin motivo justificado.

C) FALTAS MUY GRAVES

- 1.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
- 2.- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles y demás enseres de la empresa.
- 4.- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de aseo y limpieza que produzca justo rechazo de los compañeros de trabajo.
- 6.- Los malos tratos de palabra o de obra a los jefes y compañeros.
- 7.- La ofensa habitual.

8.- La reiteración en falta grave.

9.- La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros.

10.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- POR FALTAS LEVES
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

- POR FALTAS GRAVES
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

- POR FALTA MUY GRAVES
- Suspensión de empleo y sueldo de diez y seis a sesenta días
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad
- Despido

E) En cualquier caso, la Empresa deberá dar traslado al Comité o Delegados de personal, en el plazo de dos días, de una copia de la notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador

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

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

ARTÍCULO 26.- DISMINUCIÓN PROGRESIVA DE RENDIMIENTO

Habida cuenta de que parte de los trabajadores afectos a este Convenio puedan por sus circunstancias específicas, ir disminuyendo progresivamente en su capacidad y, consecuentemente en su rendimiento, la Empresa, podrá, en sustitución de lo previsto en el artículo 52-A del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la extinción por causas objetivas, firmar un nuevo contrato de los calificados como «Bajo Rendimiento», en sustitución del contrato originario, siempre que medie el correspondiente informe del equipo multidisciplinar previsto en el R.D. 1368/85 de 17 de julio de 1995.

Las revisiones pactadas en este Convenio se incluyen en el anexo nº 1.

ARTÍCULO 27.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a los trabajadores dos prendas de trabajo adecuadas al año, unas para invierno y otras para verano, quedando a criterio del Jefe del C.E.E. el facilitar más prendas dependiendo del trabajo a realizar.

ARTÍCULO 28.- SEGURIDAD E HIGIENE

La Empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general en cada momento.

ARTÍCULO 29.- PREMIOS

Al objeto de estimular los méritos desarrollados en el trabajo, la empresa podrá premiar, oída la Comisión Mixta Interpretativa, los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción de cumplimiento del deber, fidelidad a la empresa, interés en el trabajo, acendrado compañerismo, etc. Dichos premios consistirán en:

- Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción
- Recompensas en metálico, becas de estudio
- Licencias retribuidas

ARTÍCULO 30.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables de las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, no obstante la entrada en vigor del presente convenio, no perjudicará los derechos económicos anteriores de los trabajadores.

Las mejoras económicas pactadas en este Convenio serán respetadas, pero podrán ser absorbidas y compensadas en su conjunto, y cómputo anual, por las que en el futuro puedan establecerse. Las remuneraciones por salario de calificación no podrán ser reducidas por aplicación de normas posteriores.

ARTÍCULO 31.- BAJAS POR ACCIDENTES LABORAL O ENFERMEDAD COMÚN

Será facultad de la Dirección de la empresa el abono de los citados complementos, si bien deberá dar cuenta (en el plazo de quince días desde la solicitud) al Comité de Empresa de las razones que hubieren dado lugar a su decisión en el caso de denegación de los citados complementos.

ARTÍCULO 32.- VACANTES

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con trabajadores de la propia Empresa, siempre que reúnan los requisitos, titulación, experiencia, capacidad, etc. será siempre la empresa la que decida.

ARTÍCULO 33.- REALIZACIÓN DE FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR

Cuando por necesidad un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a aquella para la que fue contratado, tendrá derecho a percibir durante el tiempo real de su ejecución, el salario correspondiente a dicha categoría.

Si permanece en esta categoría más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o este Convenio establezcan.

ARTÍCULO 34.- EXCEDENCIAS

Las excedencias se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

ARTÍCULO 35.- PUENTES

Durante la vigencia del presente Convenio, se estipularán los puentes una vez publicadas las fiestas laborales nacionales, autonómicas y locales en los Boletines Oficiales respectivos.

No obstante en los centros o secciones que por necesidades organizativas, comerciales o de producción la empresa considere que es necesario trabajar en algunos puentes, ésta determinará en cuáles y qué plantilla deberá hacerlo.

La plantilla, que trabaje en los días de puente, los disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo decidan empresa y trabajador. Éste deberá indicar la fecha en que desea disfrutarlos al menos con 10 días de antelación. En el supuesto de no poder satisfacer las peticiones de todos los trabajadores en el mismo día, se designará, por antigüedad, quienes las disfrutarán.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no estipulado en el presente Convenio, será de aplicación la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y R.D. 1368/85.

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente convenio, sin perjuicio de la obligatoriedad de aplicación del mismo, y a partir de su firma, los Centros Especiales de Empleo que presenten una situación de dificultad económica podrán plantear a sus Comités de Empresa respectivos el inicio de negociaciones en su seno, tendentes a estudiar la situación real de la misma y las posibilidades de negociar unos incrementos salariales

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	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	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	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	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	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	17,12 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