

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2024-1478** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo SERCA, con efectos desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2024 y efectos salariales desde el 1 de enero de 2022.*

Código: 39001942011995.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo SERCA, con efectos desde la fecha de su firma hasta el 31/12/2024 y además tiene efectos, únicamente salariales, desde el 1 de enero de 2022, suscrito finalmente por la Comisión Negociadora, con fecha 8 de noviembre de 2023, integrada por las personas designadas por el Patronato Municipal de Educación del Ayuntamiento de Torrelavega, en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de febrero de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



# CONVENIO COLECTIVO CEE SERCA

1

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



## INDICE

<b>CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES</b> .....	3
<b>CAPITULO II; ACCESO AL EMPLEO Y JUBILACION;</b> .....	4
<b>CAPITULO III: JORNADA Y CALENDARIO</b> .....	7
<b>CAPITULO IV: VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS</b> .....	8
<b>CAPITULO V: CLASIFICACION PROFESIONAL</b> .....	19
<b>Grupo I PERSONAL TITULADO</b> .....	19
Subgrupo 1.....	19
Subgrupo 2.....	19
<b>Grupo II PERSONAL ESPECIALISTA</b> .....	19
Subgrupo 1/ Especialista.....	19
Subgrupo 2/ Auxiliar Especialista.....	19
<b>CAPITULO VI: RETRIBUCIONES</b> .....	30
<b>CAPITULO VII: BENEFICIOS SOCIALES</b> .....	33
Financiación.....	34
Convocatoria:.....	34
Tramitación de Ayudas:.....	34
Pago.....	34
<b>CAPITULO VIII: FORMACION</b> .....	37
<b>CAPITULO IX: SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS</b> .....	39
<b>CAPITULO X: DERECHOS SINDICALES</b> .....	40
<b>CAPITULO XI: REGIMEN DISCIPLINARIO</b> .....	43
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA</b> .....	46
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA</b> .....	47
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA</b> .....	47
<b>ANEXO I</b> .....	48
<b>TABLAS SALARIALES</b> .....	48
<b>ANEXO II: ACUERDO HORARIOS PARA CUIDADORES DE INSTALACIONES EN PABELLONES DEPORTIVOS</b> .....	50

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



## **CONVENIO COLECTIVO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**

### **SERCA**

Las partes negociadoras que conciertan el presente convenio colectivo, son, por un lado, el Patronato Municipal de Educación de Torrelavega, y por otro lado, la Central Sindical Comisiones obreras y delegados de personal independientes (antes representantes de Unión Sindical Obrera) elegidos dentro del colectivo laboral del personal del Patronato Municipal de Educación en el Centro Especial de Empleo SERCA. Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la Legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

#### **CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES**

##### **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 todas las personas trabajadoras sea cual fuere la naturaleza de su contrato.*

##### **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

*El presente Convenio, surtirá efectos desde la fecha de su firma hasta el 31-12-2024 y además tiene efectos, únicamente salariales, desde el 1 de enero de 2022, de acuerdo con las tablas recogidas para ese año en el anexo I.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



#### 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 la plantilla.*

#### ARTÍCULO 5.- DENUNCIA. -

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

### **CAPITULO II; ACCESO AL EMPLEO Y JUBILACION;**

#### ARTÍCULO 6.- ACCESO AL EMPLEO. -

*Todo acceso al empleo contemplará los principios de igualdad, mérito y capacidad. Se registrá por las bases de la convocatoria que se realice a tal fin.*

*Las personas aspirantes con certificado de minusvalía deberán:*

- 1. Estar inscritas como demandantes en las correspondientes oficinas de empleo.*
- 2. El certificado de minusvalía debe de estar emitido por el órgano competente de la administración con un grado igual o superior al 33%.*
- 3. Las personas aspirantes han de poseer aptitud y capacidad para trabajar, reconocida por el organismo correspondiente que sea compatible con el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto a desarrollar. Además, deberán someterse a una valoración realizada por la unidad de apoyo a la actividad profesional del centro, quién lo declarará su aptitud como apto o no apto.*
- 4. Participar en los procesos de selección que sean convocados.*

*Las necesidades de trabajo temporal del centro, serán cubiertas a través de bolsas de empleo habilitadas al efecto.*

*Las bolsas se establecerán por área de actividad y cualificación y previa consulta al comité de empresa, quedarán definidas con las bases propias de cada convocatoria.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



#### ARTÍCULO 7.- MODALIDADES DEL CONTRATO. -

*Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de la normativa vigente.*

*En relación al contrato de relevo se estará a lo pactado en el “Acuerdo colectivo Centro Especial de Empleo SERCA del PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACION por el que se regula la jubilación parcial”, inscrito en el registro del Convenios y Acuerdos Colectivos de la Comunidad Autónoma de Cantabria con fecha 17 de abril de 2019*

#### ARTÍCULO 8.- INCOMPATIBILIDADES. -

*Dada la naturaleza pública del C.E.E. SERCA, como una unidad dependiente del Patronato Municipal de Educación, toda la plantilla del Patronato, está afectada 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 especial de empleo, requiere el reconocimiento expreso de compatibilidad, siendo deber de la persona trabajadora 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 de la persona interesada y con informe del responsable de la Unidad a la que se encuentre adscrita, será remitido al Consejo Rector 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 las personas interesadas, 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 personas trabajadoras con discapacidad, 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 así mismo lo establecido en el Art. 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales, que hace referencia a la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



2.- Las personas trabajadoras con discapacidad 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 sí mismos pueden no generar incompatibilidad laboral, pueden estar afectados por los principios de lealtad mutua entre las partes y de la buena fe 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.*

#### ARTÍCULO 9.- JUBILACIONES. -

*En el ámbito de las modalidades de jubilación, este convenio estará sometido a lo que determine la legislación en vigor en cada momento.*

*La empresa se compromete a tramitar las bases que regulen las convocatorias de los procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público de cada año, con carácter inmediato previo conocimiento del comité de empresa, con el fin de que puedan ser resueltas a la mayor brevedad posible.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



### CAPITULO III: JORNADA Y CALENDARIO

#### ARTÍCULO 10- JORNADA Y CALENDARIOS. -

*La jornada laboral de las personas trabajadoras del centro será en cómputo anual la misma que se fije para los empleados públicos, será, salvo disposición legal en contrario, de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, realizándose con carácter flexible, sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales.*

*Durante el último trimestre de cada año y oído el Comité de Empresa, se elaborará un calendario anual de aplicación a cada uno de los puestos de trabajo del C.E.E. SERCA, en el que se fijará el horario habitual, las jornadas especiales, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos y días inhábiles. Vinculada a esta circunstancia se solicitarán los periodos vacacionales que desee cada persona de la plantilla en el año siguiente.*

*Los turnos podrán ser rotativos. La organización de los turnos en el calendario será flexible. Los horarios de trabajo serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables en cada área. Los descansos semanales serán de dos días libres consecutivos. En jornadas semanales de lunes a viernes; el descanso será sábado y domingo. En jornadas semanales de lunes a domingo; el descanso fluctuará a lo largo de la semana.*

*Las partes firmantes se comprometen a regular el teletrabajo en aquellos puestos de gestión administrativa, mediante la elaboración de un reglamento.*

*Las personas trabajadoras que realizan su jornada fuera del horario habitual de la administración del Centro, tendrán un número de teléfono al que dirigirse para resolver las incidencias extraordinarias o aspectos laborales urgentes que se puedan producir durante su jornada.*

*La Dirección del centro, oído el Comité de Empresa, fijará los criterios de disfrute de los festivos que coincidan en sábado, para las áreas cuya jornada semanal ordinaria es de lunes a viernes.*

*Se incorpora como anexo el nuevo acuerdo de horarios para instalaciones deportivas.*

*CÓMPUTOS HORARIOS. - Los excesos de jornada serán computados trimestralmente y habrán de ser compensados en el trimestre siguiente a su cómputo.*

*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. A efectos de cómputo horario tendrán la consideración de día festivo, tomando como referencia las horas efectivamente trabajadas. La asignación de trabajadores/as se realizará*

7

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*conjugando el carácter voluntario y rotativo, de modo que la dotación de trabajador/as sea la suficiente, procediendo a asignar por turno en el caso de no existir suficientes personas voluntarias 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/a hasta el agotamiento del límite legal establecido. 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. Este tiempo se considerará una interrupción de la misma a todos los efectos.*

#### **CAPITULO IV: VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

##### **ARTÍCULO 11.- VACACIONES Y FESTIVOS. –**

*Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de 22 días laborales de vacaciones anuales. Estas vacaciones se organizarán de forma que al menos puedan disfrutarse 15 días laborables ininterrumpidos.*

*El personal tendrá, además, días adicionales de vacaciones por antigüedad: Así tendrá derecho a un día adicional en el supuesto de haber completado quince años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta respectivamente, hasta alcanzar un total de veintiséis días hábiles por año natural.*

*Se reconoce un día más de vacaciones por cada 10 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.*

*A lo largo del mes de octubre, el trabajador/a presentará una solicitud con su propuesta de disfrute del total de vacaciones anuales.*

*En caso de que dos o más trabajadores/as del mismo grupo de trabajo coincidan en el mismo periodo se establecerá un sistema rotativo, que comenzará con un sorteo*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*El calendario laboral de fiestas se corresponderá con el establecido con el Ayuntamiento de Torrelavega.*

*Se considerará festivos adicionalmente las fechas siguientes:*

- 24 de diciembre (Nochebuena)*
- 31 de diciembre (Nochevieja)*
- 22 de mayo Santa Rita*
- 24 de junio San Juan*

*Se trasladarán al día anterior, en caso de coincidir en sábado o domingo.*

#### ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS. -

*El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente recogidos en el Art. 48 de la Ley 5/2015 de 30 de octubre “Estatuto Básico del Empleado Público”:*

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.*
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. (Añadiéndose un día más si se diera fuera del municipio).*
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.*
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.*
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las prescriptivas sesiones*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.*

- f) *Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.*

*El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a.*

*Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor/a diferente de la madre biológica respectivo.*

*Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.*

- g) *Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*
- h) *Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

*Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*

- i) *Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, siempre que no exista la posibilidad de asistir fuera del horario laboral.*
- j) *Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.*

- k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.*
- l) Seis días laborables de asuntos propios a lo largo del año, siempre que lo permita el servicio, con la posibilidad de acumularse a vacaciones. Dichos días serán ampliados en 2 días a partir del sexto trienio y uno más por trienio, a partir del octavo, incluido éste.*
- m) Por matrimonio, quince días.*

#### ARTÍCULO 13: PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- 1. Todo el personal podrá solicitar, con 72 horas de antelación, un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y por un máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.*
  - 1.1. Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.*
  - 1.2. Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegar por razones organizativas y productivas.*
- 2. Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica y discapacidades graves*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



#### ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.

1. *La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que el trabajad/a permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa*

2. *El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.*

*Se podrá solicitar una excedencia voluntaria por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa. En estos supuestos la excedencia voluntaria dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.*

*La solicitud de excedencia se tramitará con un mes de antelación a la fecha solicitada como inicio de la misma. Toda persona trabajadora que se encuentre en situación de excedencia tendrá derecho a incorporarse a supuesto de trabajo una vez finalizada ésta y con preaviso de un mes.*

3. *La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:*

*– Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.*

*– Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.*

4. *Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de tres años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

*No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

*Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación. La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

*En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad.*

*Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador/a con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador/a excedente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.*

*El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.*

*Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.*

6. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho, previo registro de la solicitud con al menos tres días hábiles de antelación a la fecha en que desea causar efecto, a un año de excedencia voluntaria con derecho a reincorporarse en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con en la empresa ordinaria.

#### ARTÍCULO 15: PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.

*De acuerdo con el Art. 49 de la Ley 5/2015 de 30 de octubre “Estatuto Básico del Empleado Público” los trabajadores/as tendrán derecho a :*

- a) *Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el*



*supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.*

*No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.*

*En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.*

*En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

*b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.*

*Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.*

*Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permisode hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.*

*Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.*

*Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

*Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.*

*c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*

*Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.*

*En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.*

*Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.*

*En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpida e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

*En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.*

*d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.*

*Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.*

*En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.*

*e) Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la funcionario/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo, hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la*

17

CVE-2024-1478



*condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la funcionario/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.*

*Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.*

*Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.*

*Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

*f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



**CAPITULO V: CLASIFICACION PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 16.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

***Grupo I PERSONAL TITULADO***

***Subgrupo 1***

*JEFE-A CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO*

***Subgrupo 2***

*N*

*Nivel A* *JEFE/A DE AREA*

*Nivel B* *ENCARGADO/A DE AREA*

*Nivel C* <sup>N</sup> *ENCARGADO/A DE ACTIVIDAD*

***Grupo II PERSONAL ESPECIALISTA***

***Subgrupo 1/ Especialista***

*Nivel A* *EL/LA OFICIAL 1ª ADJUNTO/A AL ENCARGADO/A DE AREA.*  
*EL/LA OFICIAL DE 1ª*

*Nivel B* <sup>N</sup> *EL/LA OFICIAL DE 2ª*

***Subgrupo 2/ Auxiliar Especialista***

*EL/LA A. ESPECIALISTA O3ª*

***Grupo III OPERARIO***

*OPERARIO/A*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



**GRUPO III/OPERARIO: Operarios/a.**

- *Está en posesión de Certificado de escolaridad o similar.*
- *Persona que realiza tareas básicas concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad y atención, siempre bajo la tutela de otra persona de categoría superior.*
- *Maneja herramientas manuales y maquinaria de pequeña potencia.*
- *Realiza alguna actividad puntual, así como la aportación de esfuerzos físicos en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de edificios, movimiento de mobiliario y enseres, tareas agropecuarias, conservación, limpieza y mantenimiento de jardines y otras análogas adecuadas a su nivel profesional*
- *Tiene conocimientos básicos de una o varias funciones o especialidades de las profesiones en las que se desarrolla.*
- *Conoce las normas básicas de prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo.*
- *Participa en los cursos de formación que la empresa considere necesarios para el buen desarrollo de sus tareas.*

**GRUPO II/PERSONAL ESPECIALISTA/SUGRUPO 2 : AUXILIAR  
ESPECIALISTA/ A. Especialista O3ª**

- *Graduado Eso o certificado de profesional nivel I*
- *Se contempla la experiencia sobrevenida en los procesos de promoción interna que se habiliten para acceder a la categoría*
- *Conoce todas las funciones o especialidades de su oficio, en las que se desarrolla a nivel básico con autonomía.*
- *Trabaja bajo la supervisión de los técnicos de niveles superiores, en tareas avanzadas y con total autonomía en tareas básicas.*
- *Auxilia a los técnicos del grupo II, subgrupo 1, cuando sea necesario, en la ejecución de los trabajos de éstos.*

20

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- *Conoce y maneja correctamente las herramientas manuales y máquinas complejas que se utilicen en su trabajo, incluidas aplicaciones informáticas a nivel usuario y correo electrónico.*
- *Tiene conocimientos técnicos básicos que le permiten la toma de ciertas decisiones.*
- *Podrá conducir máquinas y vehículos de la empresa por lo que el permiso de conducir tipo B, será un mérito puntuable en los procesos de acceso a la categoría.*
- *En el área de jardinería, viveros y asimilados, podrá aplicar productos fitosanitarios, y tendrá aptitud para la aplicación por lo que será un mérito puntuable para el acceso a la categoría.*
- *Para el área de cuidador de instalaciones, tendrá que estar en posesión del certificado exigido en el Art, 13 con la Ley Orgánica 1/1996, de Protección Jurídica del Menor, modificada por la Ley 26/2015, de 28 de julio*
- *Conoce las normas de prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo*
- *Participa en los cursos de formación que la empresa considere necesarios para el buen desarrollo de sus tareas.*

**GRUPO II/PERSONAL ESPECIALISTA /SUBGRUPO 1: ESPECIALISTAS/  
NIVEL B/ Oficial 2º**

- *Formación profesional de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 2.*
- *Se contempla la experiencia sobrevenida en los procesos de promoción interna que se habiliten para acceder a la categoría.*
- *Se encuentran encuadradas todas las especialidades (mecánico, electricista, pintor, fontanero, albañil, carpintero, jardinero, etc....)*
- *Trabaja bajo la supervisión de escalas superiores.*
- *Ocasionalmente puede tener personal a su cargo de categorías inferiores*
- *Conoce su profesión completamente en todas sus especialidades y con tal grado de perfección que no solo le permitirá llevar a cabo trabajos generales de su especialidad, oficio o mantenimiento general, sino aquellos otros que le supongan un especial conocimiento,*
- *Maneja con empeño y destreza, cualquier tipo de maquinaria, herramienta y otros instrumentos necesarios para el ejercicio de su oficio.*

21

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- *Forma en esa misma maquinaria, herramientas o instrumentos a sus subordinados.*
- *Tiene suficientes conocimientos teórico-prácticos para tomar decisiones sobre las tareas del día a día de su profesión y polivalencia funcional dentro de su área e incluso en otras.*
- *Tiene formación suficiente en P.R.L., pudiendo actuar de recurso preventivo.*
- *Tiene iniciativa y autonomía suficiente para la realización de operaciones y tareas que contribuyan al mejor rendimiento y seguridad de la unidad, centro, instalación educativa, etc., en que estén encuadrados.*
- *Podrá conducir máquinas y vehículos de la empresa por lo que los permisos de conducir B,C,D Y E serán un mérito puntuable para el acceso a la categoría*
- *Podrá aplicar productos fitosanitarios, y tendrá la calificación de apto para su uso, por lo que será un mérito puntuable para el acceso a la categoría.*
- *Participa en los cursos de formación que la empresa considere necesarios para el buen desarrollo de sus tareas.*

**GRUPO II/PERSONAL ESPECIALISTA /SUBGRUPO 1: ESPECIALISTAS/  
NIVELA/Oficial de 1ª**

- *Formación profesional de grado medio o superior; o certificado de profesionalidad de nivel 2*
- *Se contempla la experiencia sobrevenida en los procesos de promoción interna que se habiliten para acceder a la categoría*
- *Trabaja bajo la supervisión de escalas superiores.*
- *Tiene personal a su cargo de categorías inferiores y capacidad para controlar los rendimientos de los trabajadores y máquinas adscritas a su mando*
- *Es el trabajador que impulsa la función específica de su unidad, coordinando a la persona bajo su mando, distribuyendo los medios de trabajo y controlando el buen desarrollo de las tareas según el plan de actuación asignado por sus superiores.*
- *Conoce su profesión completamente en todas sus especialidades.*
- *Maneja con empeño y destreza, cualquier tipo de maquinaria, herramienta y otros instrumentos necesarios para el ejercicio de su oficio.*
- *Forma en esa misma maquinaria, herramientas o instrumentos a sus subordinados.*

22

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- Tiene responsabilidad en el mantenimiento, cuidado, limpieza conservación de vehículos, máquinas y herramientas tareas del día a día de su profesión y polivalencia funcional dentro de su área e incluso en otras.
- Tiene iniciativa para resolver problemas inherentes a su área de actuación, especialmente frente a imprevistos, incluso puede representar a la empresa ante terceros en situaciones puntuales, siempre con instrucciones de sus superiores jerárquicos.
- Tiene formación suficiente en P.R.L y actúa como recurso preventivo.
- Tiene permiso de conducir tipo B, con la salvedad de aquellos aspirantes que demuestren por certificación médica la justificación de esa imposibilidad.
- Para el acceso a esta categoría se valorará la posesión de los permisos de conducir tipo C, D y E.
- Podrá tener carnet de aplicador de productos fitosanitarios, nivel cualificado, y la calificación de apto para su uso, por lo que será un mérito puntuable en los procesos de acceso a la categoría.
- Participa en los cursos de formación que la empresa considere necesarios para el buen desarrollo de sus tareas.

**GRUPO II/PERSONAL ESPECIALISTA /SUBGRUPO 1: ESPECIALISTAS/  
NIVELA/Adjunto/a al Encargado/a de Área.**

- Esta categoría cumple con todas las características y obligaciones correspondientes a la categoría de oficial de 1ª definida en convenio. Se establecerá en las áreas de “jardinería , viveros y cuidado de instalaciones”, uno por cada encargado de Área definido dentro de su estructura..
- Se le añaden funciones operativas de apoyo al Encargado de Área pudiendo sustituirle en éstas puntualmente.

*Funciones tales como:*

1. Organización y distribución de los trabajos de uno o varios equipos.
2. Velar por el mantenimiento de la disciplina y la correcta ejecución de los trabajos según el plan marcado por sus superiores.
3. Ejercerá labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los equipos a su cargo.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



4. *Controla stock de materiales y medios asignados para la realización de las obras o tareas asignadas a los equipos a su cargo.*

**GRUPO I- PERSONAL TITULADO/ SUBGRUPO 2/GRADO/ NIVEL C/  
Encargado/a de Actividad.**

- *El encargado de actividad será responsable de una o varias actividades concretas de la empresa,*
- *En todo caso tiene destreza en las tareas asignadas y demuestra iniciativa y responsabilidad en su ejecución*
- *No tendrá trabajadores a su cargo salvo necesidades organizativas justificadas.*
- *En los momentos que tenga trabajadores a su cargo, será responsable de su rendimiento y de la correcta ejecución de las actividades que realicen bajo su mando.*
- *Cumple todas las disposiciones vigentes sobre seguridad y salud en el en trabajo.*
- *Se mantendrá actualizado en formación y cualificación, estará en formación permanente.*
- *En esta categoría se contemplan actividades de las áreas administración, gestión económica, prevención de riesgos laborales, formación, medioambiente, calidad, unidad de apoyo y cualquier otra actividad de carácter transversal.*

**GRUPO I- PERSONAL TITULADO. SUBGRUPO 2/GRADO/NIVEL B: Encargado/a  
de Área**

- *Trabajador/a con conocimientos suficientes tanto técnicos como administrativos que le permitan desarrollar satisfactoriamente las funciones del cargo.*
- *Coordinará el proceso productivo, con el personal, material y medios que se le asigne, ostentado el mando sobre ellos, organizando y distribuyendo los trabajos y responsabilizándose de los rendimientos. Será responsable así mismo del control de stocks de los útiles propios de su área de actividad.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- *Tendrá funciones de enlace con el jefe de Área, 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 del jefe 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.*

**GRUPO I- PERSONAL TITULADO. SUBGRUPO 2/ GRADO/NIVEL A: Jefe/a de Área**

- *Es persona de confianza del Centro.*
- *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 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.*

**GRUPO I-PERSONAL TITULADO/SUBGRUPO 1/ GRADO CON MASTER OPOSTGRADO: Jefe/a del Centro Especial de Empleo.**

- *La titulación asociada a la categoría será la de Grado con master o postgrado ambos casos, tanto master como postgrado, habrán de estar asociados a alguna de estas áreas de conocimiento: administración y gestión de empresas, administración y gestión pública, derecho y relaciones laborales y recursos humanos.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- *Se contempla la experiencia sobrevenida en los procesos de promoción interna que se habiliten para ocupar la categoría.*
- *Con carácter general, corresponde a este puesto la dirección, coordinación y supervisión del cee siendo sus funciones:*

*1. Dirigir y gestionar los recursos humanos, económicos y materiales de que dispone el centro para asegurar la consecución de los objetivos establecidos.*

- *Exige a sus subordinados el cumplimiento de sus deberes y obligaciones como empleados y el cumplimiento de las órdenes y disposiciones dadas.*
- *Implementa, de acuerdo con las directrices fijadas por la Consejo de Administración, las políticas de su área de gestión, estableciendo objetivos concretos a corto, medio y largo plazo, en función de la previsión de necesidades.*
- *Define e implementa políticas, procedimientos y mejores prácticas en las materias de su competencia.*

*2. Dirigir y coordinar la gestión administrativa y técnica de las unidades organizativas y del personal que lo integra.*

- *Dirigir y coordinar las acciones necesarias para la obtención y mantenimiento de los certificados del sistema de gestión de la calidad presentes y aquellos que puedan ser implementados en un futuro.*
- *Organiza, supervisa y establece los circuitos correspondientes y orienta la ejecución de los proyectos y tareas por parte de los técnicos adscritos al ámbito.*
- *Desarrolla los proyectos de su área de gestión, en función de la planificación establecida y de las necesidades del centro.*
- *Gestiona, impulsa y dirige los expedientes del cee con realización de informes y propuestas de resolución.*
- *Conduce las relaciones con los clientes internos y/o externos en la recepción de solicitudes de nuevas herramientas, equipamientos, etc, demandas de mantenimiento, resolución de averías, peticiones de necesidades y controla la implantación y explotación de las mismas.*
- *Supervisa la provisión de servicios y la gestión de activos.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



3. Fijar las directrices operativas a seguir por el personal del centro y establecer los criterios para evaluar los resultados, controlando periódicamente el cumplimiento de los objetivos con sus responsables mediante indicadores internos y externos.

- *Prepara informes técnicos sobre el funcionamiento de las actuaciones y ámbito competente y propuestas para mejorar la gestión del ámbito (memoria anual, indicadores, propuesta de programación y presupuesto anual, solicitud de recursos y financiación, etc.).*
- *Revisa y analiza la efectividad y eficiencia de las aplicaciones existentes y desarrolla estrategias para mejorar las mismas.*

4. Dirigir la elaboración del anteproyecto del presupuesto del cee, así como la realización y preparación tanto de la memoria anual de la actividad como de otros informes técnicos.

- *Realiza el seguimiento de la aplicación presupuestaria adjudicada, determina posibles desviaciones, propone ampliaciones o modificaciones de crédito y propone planes anuales de inversiones en equipamientos y aplicaciones informáticas.*
- *Planifica y ejecuta las inversiones y los gastos necesarios para la realización de proyectos. Busca fuentes de financiación y recursos para su ámbito de actividad.*

5. Elaborar planes estratégicos y de mejora, iniciativas y propuestas en relación con el funcionamiento del CEE, emitir informes en asuntos de su competencia, asesorar en las materias de su especialización y ejecutar los acuerdos adoptados por el consejo de Administración en relación con el mismo.

- *Elabora los pliegos técnicos para las contrataciones asociadas a la actividad del servicio participando en la valoración y/o informe de las proposiciones presentadas.*
- *Instruye, cuando así sea requerido, expedientes sancionadores en las materias competencia del centro.*
- *Propone la definición de la estructura del centro y la configuración de supuestos de trabajo.*
- *Ordena la gestión del personal adscrito al centro.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



6. Supervisar la prestación, de servicio propios de su área de gestión.

- *Coordina el seguimiento de las prestaciones de servicios objeto de contratación, asegurando el cumplimiento de los contratos, que se analizan, valoran y tratan los posibles incumplimientos, actuando como interlocutor con la/s empresa adjudicatarias.*
- *Redacta informes que pueden derivar en la incoación de un expediente sancionador, propuestas de resolución de incumplimientos en su área de gestión.*

7. Actuar como representante del cee por delegación del presidente del PME, cuando fuera designada o requerida su participación.

- *Asiste a los órganos colegiados cuando fuera designado o fuera requerida su participación, así como aquellas otras reuniones con organismos, entidades, asociaciones, etc., a las que se le invite u otras relacionadas con su actividad en las que fuera requerida su participación y/o presencia (charlas informativas, sesiones formativas, conferencias, etc.).*
- *Deberá cumplir las órdenes recibidas de los órganos de gobierno del PME, que se refieran al CEE y formular, en su caso, las sugerencias que crea oportunas para el mejor funcionamiento del mismo, debiendo dar cuenta de las incidencias que pudieran producirse en relación a éste.*
- *El desempeño de las funciones genéricas del cargo, aquellas que se les encomiende, así como, las específicas del destino concreto que desempeñe, sometiendo sus actuaciones a las leyes estatales, autonómicas y normas locales que resulten de aplicación.*
- *Deberá ejercer sus funciones como buen gestor de equipos de trabajo, promoviendo la conciliación en los conflictos internos y externos; la utilización adecuada de los recursos materiales; el conocimiento de las normas y procedimientos; la formación permanente la vigilancia y control de las órdenes; la información, coordinación y participación del personal adscrito al centro.*

ARTÍCULO 17.- ASCENSOS y PROMOCIÓN INTERNA. -

*La promoción profesional estará basada en el binomio formación y experiencias profesionales contrastadas, de tal manera, que el trabajador/a que quiera promocionar deberá demostrar su competencia y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*En el último trimestre de cada anualidad los jefes o Encargados de área y actividad, emitirán informe si detectan la existencia de una necesidad de promoción en sus respectivas áreas. Visto el informe, la dirección del CEE emitirá una propuesta de puestos que será sometida a consultas en la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo antes de ser aprobada en el Consejo Rector del Patronato e incluida en la Oferta de Empleo Público del año.*

*Posteriormente la Presidencia del Patronato aprobará las bases de la convocatoria del proceso selectivo que regulará dicha promoción.*

*A la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional le serán solicitados cuantos informes complementarios resulten de interés en los procesos de promoción interna.*

#### ARTÍCULO 18.-CAMBIO DE PUESTO

*Se entiendo como cambio de puesto de trabajo en este artículo: cuando un trabajador/a pasa de desarrollar las propias de un puesto de trabajo a desarrollar otras tareas de igual categoría, no tratándose por tanto de cambios vinculados a las promociones internas definidas en el artículo anterior.*

*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 excede de seis meses consecutivos.*

*El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:*

- a.- A petición del/la trabajador/a solicitante*
- b.- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a*
- 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/a - La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita, formal y motivada del trabajador/a y la existencia de vacantes donde encajar su solicitud.*

*La aceptación de la solicitud estará, en todo caso condicionada a las necesidades organizativas de la empresa y a existencia de vacante.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*El salario del trabajador/a será el del nuevo destino, sin que tenga derecho a ningún tipo de indemnización.*

*b.- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. - Cuando el cambio de puesto tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.*

*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 respetara 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.*

*d.- Por disminución de la capacidad funcional. - En los casos en que fuese necesario efectuar el cambio de puesto 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.*

## CAPITULO VI: RETRIBUCIONES

### ARTÍCULO 19.- SALARIOS.-

*Los salarios base pactados en este convenio serán los establecidos para cada nivel 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 con estricta sujeción a los límites marcados en las mismas. Se adjuntan tablas salariales correspondientes al año en vigor.*

### ARTÍCULO 20.- 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.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



#### ARTÍCULO 21. COMPLEMENTO ASISTENCIA. -

*Existirá un complemento de ASISTENCIA, para todas las categorías y que se reduce con los siguientes criterios:*

*-25% al producirse la primera irregularidad.*

*-25% al producirse la segunda irregularidad.*

*-50% al producirse la tercera irregularidad.*

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

#### ARTÍCULO 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. -

*Las gratificaciones de JULIO Y NAVIDAD se abonarán a razón de SALARIO BASE más ANTIGÜEDAD y COMPLEMENTO de ASISTENCIA. El pago de estas gratificaciones se hará como máximo los días 15 de julio y 15 de diciembre.*

*En septiembre se utilizarán los mismos criterios para la prima vinculada a la productividad que se abonará el día 30 de dicho mes.*

#### OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

#### ARTÍCULO 24.- 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 25.- KILOMETRAJE. -

*Se abonará a 0,19 €/km. Y se toma como referencia el centro de trabajo.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



#### ARTÍCULO 26.- DIETAS. -

*Cuando por motivo de trabajo se tengan que realizar desplazamientos, todos aquellos gastos inherentes al mismo serán de cuenta de la Empresa. Gestionándose directamente por el Centro.*

#### ARTÍCULO 27: DEDICACION

*El trabajador que, debido a la naturaleza de sus funciones, tenga que estar disponible habitualmente, fuera del horario de la administración del centro especial de empleo con el fin de resolver incidencias extraordinarias y urgentes, tendrá una compensación económica de 7 €/día.*

#### ARTÍCULO 28.- PRESTACIONES DE I.T.-

*Todas las personas de la plantilla que se encuentren en situación de I.T. por enfermedad común o accidente, que tengan cotizados el mínimo exigido por la ley para tener derecho a la prestación de I.T. Percibirán un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del 100 por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.*

#### ARTÍCULO 29.- ANTICIPOS. -

*El/la trabajador/a 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.*

#### ARTÍCULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS. -

*Se estará a lo dispuesto en el RD. 1368/85 y R.D. 427/1999 de 12 de marzo y demás normativa de aplicación en esta materia.*

#### ARTÍCULO 31.- PAGO DE NÓMINAS. -

*Los haberes se pagarán en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al período de trabajo devengado.*



## CAPITULO VII: BENEFICIOS SOCIALES

### ARTÍCULO 32: REQUISITOS GENERALES

1. Podrá solicitar las ayudas el personal que en la fecha de convocatoria se encuentre en algunas de las siguientes situaciones, sin perjuicio de las limitaciones que se establezcan en cada orden anual de convocatoria o en este reglamento:

- Servicio activo.

2. El personal laboral temporal podrá solicitar las ayudas de acción social que se convoquen, a excepción de las reguladas en el artículo (fondo social anticipo reintegrable) del presente convenio, siempre que cumplan los requisitos exigidos tanto con carácter general o con carácter particular en cada convocatoria.

Con carácter general, deberán:

- Estar en alta en la fecha de publicación de la convocatoria de ayudas.

**Ámbito objetivo de aplicación.** Las distintas modalidades de ayudas reguladas en el presente reglamento son las siguientes:

1. Ayudas de carácter automático: Nupcialidad, uniones de hecho, nacimiento o adopción
2. Ayudas de carácter semestral: Anticipos reintegrables urgentes.
3. Ayudas sometidas a convocatoria anual:
  - a. Ayudas a la adaptación
  - b. Ayudas de estudio

### **Incompatibilidades**

1. En materia de incompatibilidades se estará a lo establecido, con carácter general, en la Ley 10/2006, de 17 de julio, Ley de Subvenciones de Cantabria.

2. Estas ayudas serán concedidas a un único solicitante por unidad familiar, salvo las que van directamente ligadas a la adaptación del puesto de trabajo.

3. La cuantía máxima por cada una de las ayudas convocadas, así como la cuantía máxima que pueda percibir cada empleado, será la determinada en la convocatoria anual de ayudas.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



### **Financiación**

*En los Presupuestos del Patronato Municipal de Educación se consignará, en su caso, la partida que se destine a financiar el programa de acción social, en su globalidad que para el presente año 2023 será la establecida en el anexo de retribuciones.*

*En todo caso el reconocimiento de las ayudas reguladas en este capítulo quedará supeditado a la existencia y suficiencia del correspondiente crédito presupuestario.*

### **Convocatoria:**

*Las ayudas de acción social de carácter no automático serán convocadas y difundidas en los tablones de anuncios del centro.*

*La convocatoria especificará los plazos de presentación de las solicitudes y la documentación a presentar en cada caso. Si no se cumpliera el plazo reglamentario, ni se presentará la documentación exigida, se producirá el automático decaimiento del derecho a la ayuda.*

### **Tramitación de Ayudas:**

*La resolución de las Ayudas será notificada a los interesados mediante publicación en el tablón de anuncios del centro.*

*La concesión se realizará por la comisión. Cuando las cantidades solicitadas superen a los fondos disponibles se tomará la fecha de registro de la solicitud para establecer el orden de concesión.*

### **Pago**

*El pago de las ayudas se realizará en la nómina.*

*De la concesión, será informado el comité de empresa*

### **ARTÍCULO 33 : AYUDAS AUTOMÁTICAS**

*Esta ayuda comprende una asignación como consecuencia de la celebración del matrimonio o de la unión a otra persona como pareja de hecho o por el nacimiento o adopción de un hijo o hija.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*Su valor será por valor de 100.- €*

*La documentación a aportar será la siguiente:*

*a) En el caso de matrimonio, certificación del Registro Civil. En el caso de parejas de hecho, certificación del Registro de Parejas de hecho.*

*b) En el caso de nacimiento o adopción, fotocopia compulsada del Libro de Familia. Estas ayudas no están sujetas a convocatoria.*

#### ARTÍCULO 34: ANTICIPOS REINTEGRABLES

*De la partida presupuestaria denominada fondo Social, se destinará un máximo de 7.000€*

*El objeto de esta ayuda es paliar situaciones vinculados a necesidades en vivienda, sanidad, educación y siniestros graves e imprevistos derivados de enfermedades graves del trabajador o familiares 1º grado.*

*Se establecen dos periodos anuales de solicitud, en los meses de enero y julio.*

*La solicitud se realizará mediante la presentación de presupuestos o facturas pro forma el pago se efectuará por el Centro directamente a la empresa que facilite el suministro del bien o servicio objeto de solicitud de anticipo.*

*.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 anticipo en un plazo mínimo de 2 años.*

*Excepcionalmente, podrán concederse ANTICIPOS REINTEGRABLES URGENTES, con cargo a la misma partida, por una cuantía máxima de 2.000€, para alquiler de vivienda, trámites de divorcio o separación, gastos de fallecimiento de conyugue o hijo/a, gastos extraordinarios producidos por siniestros o enfermedad.*

#### ARTÍCULO 35.- BOLSA DE ESTUDIOS. -

*SERCA fijará un fondo en sus presupuestos, a efectos de conceder una Bolsa de Estudio a los trabajadores/as o hijos/as de éstos que con ellos convivan y dependan económicamente, con arreglo a las siguientes condiciones:*

*a.- Las cantidades abonadas en el curso escolar, son las siguientes:*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



<i>INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA OBLIGATORIA</i>	<i>64,00 €</i>
<i>BACHILLER, FORMACION PROFESIONAL.</i>	<i>97,00 €</i>
<i>ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE GRADO</i>	<i>124,00 € Y MATRICULA</i>

*En el caso de estudios universitarios, para el pago de la matrícula con cargo al fondo, será necesario acreditar que no ha recibido otra beca pública bien sea estatal o autonómica. Esto se acreditará mediante documento emitido por la administración competente.*

*Sólo se pagará la primera matrícula de los créditos matriculados en el año de la convocatoria de las ayudas.*

*La tarifa de referencia para el pago de los créditos será la tarifa oficial publicada por la universidad de Cantabria cada año.*

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

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

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

#### ARTÍCULO 36.- SEGUROS. -

*El Centro contratará aquellos seguros que considere de interés para los trabajadores e inversiones realizadas; contando como mínimo entre otros:*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- EN VEHÍCULOS.
- SEGURO RESPONSABILIDAD CIVIL, CARNETS DE CONDUCIR.
- SEGURO COBERTURA DE RIESGOS INVERSIONES REALIZADAS.
- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL

*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 todas las personas de la plantilla,*

#### ARTÍCULO 37.- AYUDA A LA ADAPTACION. -

*Se facilitarán las siguientes ayudas y conceptos:*

- *Adquisición de gafas prescritas facultativamente por periodos de 4 años salvo cambio de graduación hasta 90€ para las normales y/o lentes de contacto, hasta 180€ para progresivas y/o bifocales.*
- *Aparatos ortopédicos (plantillas, prótesis auditivas, etc.) hasta un máximo de 200€/año.*
- *Calzado especial, hasta 50€/año.*
- *Para el personal celiaco, previa presentación de justificación de la prescripción médica, 150 € al año.*

#### **CAPITULO VIII: FORMACIÓN**

#### ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA. -

*Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.*

*La empresa y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:*

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.*
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.*
- c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de los títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación de la empresa, y que les puedan permitir prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionada con el ámbito de actuación de la empresa.*
- d) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, evitando los riesgos laborales*
- e) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.*

*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.*

*Permisos individuales de formación:*

*Los trabajadores/as afectados por este convenio podrán solicitar permisos individuales de formación (PIF) de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.*

*Cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa, siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de estudio.*

*El trabajador/a tendrá derecho a disponer de tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación.*

*También podrá disfrutar de permiso por el tiempo imprescindible, para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título oficial, no computando como jornada efectiva de trabajo.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



## CAPITULO IX: SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS

*Este capítulo se atenderá a la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995 de 8de noviembre) y a cualquier otro desarrollo normativo posterior.*

### ARTÍCULO 39.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS. -

*Se realizará una revisión médica anualmente con los criterios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa relacionada que resulte de aplicación durante la vigencia del convenio*

*El tiempo para la realización del reconocimiento médico, será el imprescindible para la realización de las pruebas pertinentes y el traslado al puesto de trabajo y será computado como tiempo efectivo de trabajo.*

### ARTÍCULO 40.- PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL-

*Los/as trabajadores/as serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Las prendas de abrigo se darán cada 3 años. Así mismo el CENTRO se responsabilizará de dotar de todas las EPIS necesarios para la realización de los trabajos.*

*La utilización de las prendas de trabajo y equipos de protección individual será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral, y está expresamente prohibida su utilización cuando el trabajador realice actividades fuera del ámbito laboral.*

### ARTÍCULO 41.- COMITE DE SALUD LABORAL. -

*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 los/las delegados/as de prevención y el mismo número de representantes designados por el Consejo de Administración.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



#### ARTÍCULO 42.- DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN. -

*Los/las delegados/as de prevención estarán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

*Es la representación en materia de seguridad y salud de los/as trabajadores/as.*

*La elección de las personas delegadas de prevención se realiza de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 35.4 de la LPRL.*

#### **CAPITULO X: DERECHOS SINDICALES**

#### ARTÍCULO 43.- DEL COMITE DE EMPRESA. -

*El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores /as 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 2/2015, de 22 de octubre, 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/as, quince horas.*

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

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

*4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, 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/a o Encargado/a, que dará cuenta inmediata al Área de Personal.*

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

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*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/as, 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 44.- 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 personas trabajadoras no inferior al 33 % 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 45.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

*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 Rector acompañados de los respectivos asesores.*

*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*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*El/La secretario/a de la Mesa Negociadora lo será de la Comisión de Seguimiento, tomando nota de lo tratado en las reuniones de la Mesa Negociadora, y de la Comisión de Seguimiento, levantando acta y actuando de fedatario, de los acuerdos adoptados.*

*La Comisión de Seguimiento se reunirá:*

- 1.- Con carácter ordinario una vez al año, en el día que oportunamente se señale.*
- 2.- Con carácter extraordinario, cuando lo solicite, una de las partes.*

*Para que la sesión de la Comisión de Seguimiento pueda celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, la mayoría absoluta de cada una de las representaciones, así como la del presidente/a y secretario/a o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.*

*Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento, se adoptarán con la conformidad de la mayoría simple de los miembros presentes.*

*De cada sesión y al finalizar la misma extenderá el Secretario/a de la Comisión un acta en la que habrá de constar el lugar, la fecha y hora de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.*

*Funciones específicas de la Comisión:*

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo, de acuerdo con la legislación vigente.*
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.*
- El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso modificación del convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente.*
- De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.*

*• Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán mediante los mecanismos de solución de conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente. En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.*

## **CAPITULO XI: REGIMEN DISCIPLINARIO**

### ARTÍCULO 46.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. -

*Los trabajadores de SERCA podrán ser sancionados por el presidente/a del Patronato salvo la sanción de despido que corresponderá al Consejo Rector, previa instrucción del correspondiente expediente, para lo cual se creará una comisión compuesta por:*

- El/la Jefe/a del centro, o persona en quien delegue.*
- Un responsable del área al que pertenezca el trabajador/a.*
- 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 y en todo lo relativo al régimen disciplinario su aplicación y prescripción se estará a los establecido en el Título VII del RDL 5/2015 del 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y cualquier otra norma que resulte ser de aplicación*

*Sin perjuicio de las consideradas como tales en el RDL 5/2015 del 30 de octubre, se considerarán:*

### FALTAS LEVES. -

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

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



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.*

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

*1º.- Acumulación de 3 faltas leves.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



- 2º.- Incremento de la graduación de cada una de las faltas consideradas leves.
- 3º.- Riñas, peticiones 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 órdenes, negligencia o descuido en las obligaciones concretas de cada trabajador/a 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.
- 10º.- 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.

#### SANCIONES

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

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



POR FALTAS LEVES. -

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- En el supuesto de faltas leves reiteradas en las número 1,2,6,8 y 9 se propondrá suspensión de empleo y sueldo por un máximo de dos días de trabajo.

POR FALTAS GRAVES. -

- Amonestación siempre por escrito.
- Apertura de expediente y suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días.

POR FALTAS MUY GRAVES. -

- Amonestación por escrito, con apertura en el expediente y suspensión de empleo 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 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 sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.*

*El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.*

*El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

*En lo no especificado en el presente convenio se estaría a lo dispuesto en el Estatuto del empleado público, el Estatuto de los Trabajadores, la legislación relativa a los Centros*

46

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



*Especiales de Empleo, y cualquier otra legislación que pueda estar en vigor en el ámbito laboral y de la discapacidad.*

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

*Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral tal y como recoge el Plan de Igualdad del Patronato.*

*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**

*Con la firma de este convenio se ejecutan los acuerdos tomados en los Consejos de Administración del Patronato Municipal de Educación del Ayuntamiento de Torrelavega., Sesiones celebradas en fechas 30 de noviembre de 2015, 19 de diciembre de 2014 y 4 de mayo de 2015, en el marco del plan de reorganización de la Dirección del Centro Especial de Empleo .SERCA, por el que se acordó crear el puesto de Jefe del Centro Especial de Empleo, con definición de las características, funciones y régimen retributivo del mismo.*

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CATEGORIA ANTERIORES	2022		
	CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ASISTENCIA
DIRECTOR/A	JEFE/A DE CENTRO	4.252,77 €	95,80
JEFE/A DE AREA	JEFE/A DE AREA	2.058,42 €	96,82
ENCARGADO/A DE AREA	ENCARGADO/A DE AREA	1.918,29 €	97,37
ENCARGADO/A DE ACTIVIDAD	ENCARGADO/A DE ACTIVIDAD	1.582,35 €	97,86
OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	1.367,64 €	98,37
OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª	1.189,64 €	98,89
OFICIAL 3ª	AUX.ESPECIALISTA	1.132,00 €	99,40
AYUDANTE ESPECIALISTA	AUX.ESPECIALISTA	1.132,00 €	99,40
AYUDANTE	OPERARIO	1.000,00 €	94,82



CATEGORIA ANTERIORES	2023		
	CATEGORIAS	SALARIO BASE	C.ASISTENCIA
DIRECTOR/A	JCENTRO	4.359,09 €	101,89 €
JEFE/A DE AREA	JA	2.109,88 €	101,89 €
ENCARGADO/A DE AREA	EAR	1.966,25 €	101,89 €
ENCARGADO/A DE ACTIVIDAD	EAC	1.621,91 €	101,89 €
	OF.1ADJUNTO EAR	1.621,91 €	101,89 €
OFICIAL 1ª	OF.1	1.401,83 €	101,89 €
OFICIAL 2ª	OF.2	1.219,38 €	101,89 €
OFICIAL 3ª	AUX.ESPECIALISTA	1.132,00 €	101,89 €
AYUDANTE ESPECIALISTA	AUX.ESPECIALISTA	1.132,00 €	101,89 €
AYUDANTE	OPERARIO	1.080,00 €	101,89 €
PEON	OPERARIO	1.080,00 €	101,89 €

CVE-2024-1478

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



**ANEXO II: ACUERDO HORARIOS PARA CUIDADORES DE INSTALACIONES ENPABELLONES DEPORTIVOS**

VICENTE TRUEBA, HABANA VIEJA, OSCAR FREIRE, MARIA PARDO								
SEMANA 1								
HORAS SEMANALES EN VICENTE TRUEBA, HABANA VIEJA, MARIA PARDO Y OSCAR FREIRE								
TURNO	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	
MAÑANA	DESCANSO	DESCANSO	09:00 - 15:30	09:00 - 15:30	09:00 - 15:30	09:00 - 15:30	09:00 - 13:30	
TARDE			6:30	6:30	6:30	6:30	4:30	
NOCHE								
30:30								
SEMANA DE TRABAJO DE MAÑANA 30:30 HORAS, 2 DIAS DE DESCANSO (FINDE SEMANA)								
SEMANA 2								
HORAS SEMANALES EN VICENTE TRUEBA, HABANA VIEJA, MARIA PARDO Y OSCAR FREIRE								
TURNO	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	
MAÑANA		DESCANSO	DESCANSO				13:30 - 17:30	
TARDE	15:30 - 23:00				15:30 - 23:30	15:30 - 23:30	15:30 - 23:30	4:00
NOCHE	7:45				8:22	8:22	8:22	
36:51								
SEMANA DE TRABAJO DE TARDE 36:51 HORAS, 2 DIAS DE DESCANSO (DOMINGO Y LUNES)								

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



SEMANA 3							
HORAS SEMANALES EN VICENTE TRUEBA, HABANA VIEJA, MARIA PARDO Y OSCAR FREIRE							
TURNO	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
MAÑANA	08:30 - 15:30 7:00	08:30 - 15:00 13:00		DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	
TARDE			15:30 - 23:30				17:30 - 23:30
NOCHE			8:22				6:22
34:44							
SEMANA DE TRABAJO DE TARDE 34:44 HORAS, 3 DIAS DE DESCANSO (MARTES A JUEVES)							

ENRIQUE PEREZ PACHÍN Y TENIS							
SEMANA 1							
HORAS SEMANALES TENIS							
TURNO	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
MAÑANA	DESCANSO	DESCANSO	09:00 - 15:30 6:30	09:00 - 15:30 6:30	09:00 - 15:30 6:30	09:00 - 15:30 6:30	09:00 - 13:30 4:30
TARDE			TENIS				
NOCHE							
30:30							
SEMANA DE TRABAJO DE MAÑANA EN EL TENIS 30:30 HORAS, 2 DIAS DE DESCANSO (FIN DE SEMANA)							

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



SEMANA 2							
HORAS SEMANALES EN PACHÍN TENIS							
TURNO	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
MAÑANA	PACHIN	DESCANSO	DESCANSO	TENIS Y ABRIR/CERRAR PACHIN			TENIS Y ABRIR PACHIN
TARDE	15:30 - 23:00			15:15 - 23:15	15:15 - 23:15	15:15 - 23:15	13:30 - 17:30
NOCHE	7:45			8:18	8:18	8:18	4:00
36:39							
SEMANA DE TRABAJO DE TARDE 36:39 HORAS, 2 DIAS DE DESCANSO (DOMINGO Y LUNES)							
SEMANA 3							
HORAS SEMANALES EN PACHÍN TENIS							
TURNO	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
MAÑANA	08:30 - 15:30	08:30 - 15:00	TENIS Y ABRIR/CERRAR PACHIN	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	TENIS Y CERRAR PACHIN
TARDE	7:00	13:00	15:15 - 23:15				17:30 - 23:15
NOCHE	PACHIN	PACHIN	8:18				6:03
34:21							
SEMANA DE TRABAJO DE TARDE 34:21 HORAS, 3 DIAS DE DESCANSO (MARTES A JUEVES)							

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47



Todos los/as trabajadores/as prestarán servicio en una instalación los domingos por la tarde cada quince semanas en horario de 15:00 a 21:00

Se establecerán rotaciones entre dos instalaciones cada quince semanas, de manera que durante el año cada trabajador o trabajadora desarrolle sus tareas quince semanas en una instalación y nueve en otra.

LA SRA. PRESIDENTA

LA SECRETARIA DEL PATRONATO

Fdo.

Fdo.

Por las Organizaciones Sindicales

INDEPENDIENTES  
(antes representantes de USO)

CC.OO