

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

Información pública de Proyecto de Convenio Urbanístico

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 261 de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a trámite de información pública el Proyecto de Convenio Urbanístico de Planeamiento, entre «Desarrollos Arquitectónicos de Cantabria y G.U., S. L.» relativo a una parcela sita en Quijas, y don Germán Fernández González, en representación del Ayuntamiento de Reocín, por el que se pretende que parte de la parcela nº 26, del polígono 26 de Rústica, se clasifique como suelo urbanizable delimitado con calificación residencial para la construcción de VPO de régimen general, con una ordenanza específica que constituirá los sectores 14 y 15 de Quijas, condicionado a la realización de una cesión de una superficie de 9.446,01 m² destinada a sistemas generales de espacios libres y equipamiento comunitario. Durante el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio en el BOC, se expone al público el Proyecto de Convenio, quedando el expediente a disposición de cualquier persona física o jurídica que quiera examinarlo en las oficinas municipales para deducir las alegaciones que estimen oportunas.

Reocín, 30 de diciembre de 2005.—El alcalde, Germán Fernández González.

06/203

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

Resolución aprobando el Proyecto de Urbanización del Área de Intervención número 1, en Ganzo.

Por la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento se ha dictado con fecha 19 de diciembre de 2005, la Resolución nº 3.513/2005, que dice lo siguiente:

Dada cuenta del escrito presentado con fecha 22 de agosto de 2005 por don José Manuel Rotella Pelayo, en representación de «Inmobiliaria Rotella, S. A.», número de registro de entrada 15.366, solicitando aprobación del Proyecto de Urbanización correspondiente al Área de Intervención nº 1 de Ganzo, así como documentación complementaria presentada con fechas 8 de noviembre de 2005, número de registro de entrada 20.377 y 16 de noviembre de 2005, número de registro de entrada 20.806 a requerimiento de los Servicios Técnicos Municipales.

Vistos informes emitidos por los Servicios Técnicos Municipales y visto Dictamen emitido por el Consejo de la Gerencia de Urbanismo en sesión celebrada el 14 de diciembre de 2005.

Vistos los artículos 63 y 80 de la Ley de Cantabria 2/2001 de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria.

Vengo en resolver, en virtud de las facultades que me son conferidas por la legislación vigente:

- Aprobar el Proyecto de Urbanización del Área de Intervención nº 1 de Ganzo, promovido por «Inmobiliaria Rotella, S. A.», con las condiciones establecidas por los Servicios Técnicos Municipales en los informes emitidos al respecto.

El acto a que se contrae esta notificación pone fin a la vía administrativa, según establece el artículo 52.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, por lo que, con arreglo a la legislación vigente, contra el mismo puede interponer Vd. los siguientes recursos:

1º.- De reposición, con carácter potestativo, según lo señalado en la Ley 4/1999, de 13 de enero, ante el mismo órgano que hubiere dictado el acto impugnado, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación de este acuerdo. (Artículos 116 y 117 de la Ley 4/1999).

2º.- Contencioso-administrativo.- Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, con sede en Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación de este acuerdo, o de la resolución expresa del

recurso potestativo de reposición. Si en el recurso potestativo de reposición no se notificara resolución expresa en el plazo de un mes, deberá entenderse desestimado, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses, que se contará a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto. (Artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Si fuera interpuesto recurso potestativo de reposición no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

3º.- Cualquier otro que estime procedente. (Artículo 58.2 Ley 4/1999).

Torrelavega, 19 de diciembre de 2005.—La alcaldesa-presidenta, Blanca Rosa Gómez Morante.

05/16577

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para construcción de muro de defensa y contención, en el municipio de Nestares, expediente número 2005.O.838.

Doña Isabel Mantilla Rodríguez ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias:

Referencia administrativa: 2005.O.838.

Objeto: Se ha construido un muro de defensa y contención, a base de escollera, a lo largo de toda la parcela, a 6 metros de distancia mínima al cauce.

El muro tiene 50 centímetros de altura y sobre él se ha colocado el cerramiento de la parcela.

Se ha rellenado con tierra vegetal por la parte interior de la finca, hasta la altura de la escollera colocada.

Cauce: Margen derecha del río Ebro.

Municipio: Nestares, Campoo de Enmedio (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOC, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, paseo Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 7 de diciembre de 2005.—El comisario de Aguas, Rafael Romeo García.

05/16676

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Sección de Espectáculos, Deportes, Limpieza y Cocina de la empresa Real Sociedad de Tenis de la Magdalena de Santander.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a la Sección de Espectáculos y Deportes, Limpieza y

Cocina de la Empresa Real Sociedad de Tenis de la Magdalena de Santander, con domicilio en Avda. de la Magdalena nº 8 de Santander.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y Secciones determinadas en el artículo anterior, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad, con efectos al 1 de enero de 2005 y su duración inicial será de cuatro años, prorrogable automáticamente en períodos de la misma duración.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA.

A los efectos oportunos, este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con dos meses como mínimo, de antelación al período pactado o de cada una de sus prórrogas a la fecha de su vencimiento.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 5º.- SUELDOS Y SALARIOS.

El incremento salarial para los años del período pactado se corresponderá con el incremento de I.P.C. previsto para cada uno de los años dichos más el 0,50%.

Si el I.P.C. real fuera superior al I.P.C. previsto, una vez conocido el I.P.C. real, la Empresa, en el plazo de un mes, procederá a abonar la diferencia que corresponda entre el incremento salarial calculado sobre el I.P.C. previsto y el correspondiente al I.P.C. real más el diferencial pactado.

La Nómina para el pago de los salarios incluirá los siguientes conceptos:

A.- Salario Base.

B.- Antigüedad.

C.- Complemento Voluntario de Actividad, sólo para los trabajadores de la Sección de Espectáculos, Deportes y Limpieza.

D.- Complemento de Disponibilidad, sólo para los trabajadores de la Sección de Cocina, que compensará su horario flexible y sustituirá al hasta ahora denominado para dichos trabajadores Complemento Voluntario de Actividad que queda extinguido desde ahora.

Premio de Fidelidad.

Se establece una gratificación, a percibir por una sola vez y no consolidable, denominada Premio de Fidelidad que se abonará a todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio al cumplir veinticinco años de trabajo para la Real Sociedad de Tenis de la Magdalena de Santander, cuya cantidad, no revisable para el período de duración de este Convenio, se fija en 751,27 euros.

ARTÍCULO 6º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el Convenio devengarán la antigüedad según la siguiente Tabla:

Trabajadores de la Sección de Espectáculos y Deportes:

- A los 3 años, el 8%.
- A los 6 años, el 16%.
- A los 9 años, el 24%.
- A los 12 años, el 27%.
- A los 15 años, el 30%.
- A los 18 años, el 33%.
- A los 21 años, el 40%.
- A los 24 años, el 48%.
- A los 27 años, el 56%.
- A los 30 años, el 60%.

La antigüedad se calculará sobre el salario base vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados a partir del día 1 de enero de 1998, bien con carácter fijo o temporal, no devengarán

cantidad alguna en concepto de antigüedad.

Trabajadores de las Secciones de Limpieza y Cocina.

Tienio del tres por ciento calculados sobre el salario base vigente en cada momento. En todo caso se mantendrán a título personal, y hasta tanto, la cantidad que pudiera corresponder a cada trabajador calculada conforme al criterio anterior cuando sea inferior a la que actualmente percibe por dicho concepto, las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores a la fecha de entrada en vigor de éste Convenio.

Se respetará, como derecho adquirido, el de los trabajadores de la Sección de Limpieza que vinieran devengando su antigüedad conforme a la Escala de los trabajadores de la Sección de Espectáculos y Deportes.

ARTÍCULO 7º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de Horas Extraordinarias determinará de acuerdo entre trabajador y empresa, su compensación económica en la forma legalmente establecida o bien su compensación horaria en la forma que se establece seguidamente.

Para el caso de que se optara por la compensación horaria cada hora extraordinaria realizada daría derecho a una hora y media de descanso.

Los trabajadores podrán acumular las horas de descanso a su favor al período de vacaciones previsto en el artículo 9º de este Convenio.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 8º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

ARTÍCULO 9º.- VACACIONES.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 30 días naturales, abonándose a razón del salario real.

Su período de disfrute se fijará de común acuerdo entre Empresa y trabajadores, quedando expresamente excluido para su disfrute el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, en razón a ser temporada alta de máxima concurrencia a los servicios sociales.

ARTÍCULO 10º.- TRABAJO EN DÍAS DE FIESTA.

Estando convenida la realización de trabajos en días festivos no dominicales, cuando las necesidades del servicio a criterio de la Empresa así lo requieran, en tal supuesto su compensación para aquellos trabajadores que los trabajen se realizará de la siguiente manera:

a) Por los nueve primeros días festivos no dominicales que se trabajen en el año, la Empresa abonará su importe.

b) Para el resto de los días festivos no dominicales trabajados, el trabajador podrá optar por la compensación a razón de dos días de descanso por cada uno, sin que se genere derecho a retribución alguna por ellos, o el abono de su importe. Para ello, cada trabajador deberá comunicar en el Departamento de Administración dentro de la primera quincena de cada año su decisión, entendiéndose que opta por el abono de la totalidad de los festivos no dominicales trabajados si no comunica nada en este plazo. La elección del sistema de compensación, no podrá ser modificada fuera del plazo establecido al efecto.

c) En los casos que el día festivo coincida con el de descanso semanal del trabajador, a efectos de que éste no sufra pérdida alguna de los descansos a que tenga derecho a disfrutar en cómputo anual, se compensará como un día de descanso adicional.

Los encargados de cada sección llevarán control de todas estas incidencias que pasarán mensualmente a la Oficina de Administración – Sección de Personal – para

su coordinación.

ARTÍCULO 11º.- RETRIBUCIÓN A PERCIBIR EN SITUACIÓN DE I.L.T.

La retribución a percibir por los trabajadores afectados por el Convenio en situación de I.L.T., será el 100% de su salario durante los siete primeros días de baja laboral y el 85% a partir del octavo día.

ARTÍCULO 12º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que seguidamente se indican:

A.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

B.- Dos días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

C.- Un día por traslado de domicilio habitual.

D.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

E.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

F.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

G.- Un día de libre disposición. Tendrán derecho a 1 día anual de libre disposición, los trabajadores que no hayan estado de baja en el año natural inmediatamente anterior a su disfrute. Con el fin de organizar los equipos de trabajo, el trabajador habrá de comunicar su deseo de disfrute al jefe de su sección, con una antelación previa mínima de una semana. Queda expresamente excluido para su disfrute el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, en razón a ser temporada alta de máxima concurrencia a los servicios sociales.

ARTÍCULO 13º.- EXCEDENCIAS.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y mayor de cinco.

Este derecho solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS, DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 14º.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

El Delegado del Personal ejercerá ante el empresario la representación para la que fue elegido, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representa y formulando reclamaciones ante el empresario, la Autoridad Laboral o las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Se pacta la posibilidad de la acumulación de horas de los distintos Delegados de Personal, así como la cesión de unos a otros, sin rebasar el máximo total.

ARTÍCULO 15º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Legislación vigente sobre la materia.

La representación legal de los trabajadores, previo acuerdo, podrá delegar el cargo de Delegado de Prevención a un trabajador de la plantilla, el cual deberá tener la

cualificación necesaria para desarrollar esta función.

ARTÍCULO 16º.- RECIBO DE SALARIOS.

La Empresa utilizará, necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el autorizado por la delegación de Trabajo, en cuyo recibo se consignarán todos los conceptos que integran el salario.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 17º.- FALTAS Y SANCIONES.

En relación con el régimen disciplinario, las partes remiten expresamente a lo previsto en tal materia en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1997 (BOE 9 de junio de 1997) sobre Cobertura de Vacíos.

ARTÍCULO 18º.- SUMISIÓN AL ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la empresa se someterán a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a).- Los conflictos de interpretación a aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b).- Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

c).- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d).- Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

e).- Conflictos individuales o plurales de:

1.- Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.

2.- Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.

3.- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.

4.- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.

5.- Movilidad funcional.

6.- Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 1.803,04 euros.

7.- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, al cual los firmantes de este convenio de comprometen también a impulsar y fomentar.

ARTÍCULO 19º.- COMISIÓN MIXTA.

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá como función la interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio.

Esta Comisión se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por el representante de los trabajadores y el Presidente de la Real Sociedad de Tenis de la Magdalena de Santander.

ARTÍCULO 20º.- NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones del Ordenamiento Jurídico Laboral.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firmamos el presente Convenio Colectivo de Trabajo en Santander a 21 de noviembre de 2005.

Santander, 3 de enero de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

06/312

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, 2005-2007.

1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre LA UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA y los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para el Sindicato.

Sin embargo y de manera expresa, se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio, el personal acogido a contratos de confianza (Sindicalistas) y aquellos trabajadores que sean contratados por las Federaciones que tengan personalidad jurídica propia.

2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Ambas partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, entrando en vigor a la firma del mismo y con efectos al 1 de enero de 2005.

En el momento en que, por parte de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. se alcance un acuerdo sobre un CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL, los trabajadores se incorporarán al mismo, en los términos que dicho texto establezca (incluyendo período de carencia), manteniendo aquellas condiciones que estuvieran disfrutando y fueran más beneficiosas.

En el caso de que dicho Convenio Estatal no estableciera período de carencia alguno, se establece el compromiso de reunirse las partes negociadoras, al objeto de establecer la fórmula de adaptación.

3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En función de sus aptitudes, titulaciones y contenido general del trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio, quedarán adscritos a alguna de las categorías siguientes (cuyas definiciones constan en el Anexo I):

- 1.- TITULADO SUPERIOR, NIVEL 1
- TITULADO SUPERIOR, NIVEL 2
- TITULADO SUPERIOR, NIVEL 3
- 2.- TITULADO MEDIO
- 3.- TÉCNICO DE PREVENCIÓN O MEDIO AMBIENTE
- 4.- ADMINISTRATIVO
- 5.- TÉCNICO EN OFIMÁTICA
- 6.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- 7.- AGENTE DE EXTENSIÓN
- 8.- SUBALTERNO

4.- CONTRATACIONES.

Con carácter general y habida cuenta los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido. No obstante, teniendo en cuenta que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, también se podrán realizar contratos temporales, con exclusión expresa de los contratos a Tiempo Parcial con duración inferior a 12 horas/semana o 48 horas/mes.

5.- PROCEDIMIENTO DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes definitivas o los puestos de nueva creación definitivos que se produzcan, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción y, en su caso, acceso a esos nuevos puestos a los trabajadores de CC.OO. de CANTABRIA.

En primer lugar, se procederá a realizar un concurso de traslado, para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, entre todos los trabajadores que tengan destino en distinta localidad a la del puesto que se pretenda cubrir. En caso de que dicho concurso de traslado quede desierto, se procederá a convocar un concurso entre todos los trabajadores de CC.OO., independientemente de la categoría profesional que ostenten o de la jornada de trabajo que disfrutaran.

Si, una vez realizados los pasos señalados anteriormente, el puesto no ha sido cubierto, podrá sacarse a convocatoria externa.

En ningún caso se procederá a cubrir las vacantes por medio de Contratos con Empresas de Trabajo Temporal, ni por medio de Contratas; sin embargo y en el caso de éstas, podrá contratarse a empresas especializadas, siempre y cuando ello no suponga reducción de la plantilla existente, eliminación de personal, ni exista ningún trabajador de CC.OO. con contrato a tiempo parcial que pueda desarrollar el trabajo que pretenda adjudicarse.

6.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS DE ACCESO.

Para la selección de personal que haya de contratarse y la realización de las pruebas objetivas que deben pasarse, se constituirá una comisión de la que formará parte:

a) Un miembro de la Comisión Ejecutiva.

b) El responsable de la Secretaría o Departamento para el que haya de prestar sus servicios el contratado o la persona a quien aquél delegue.

c) El Secretario de Administración.

d) Un Delegado de Personal, salvo en los casos de convocatoria externa; por tanto, tan sólo en las selecciones en las que participen los trabajadores de CC.OO.

Excepcionalmente, podrá formarse parte de dicha Comisión quien decida los miembros de la misma.

7.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a la concesión de permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva de puestos de trabajo, si las necesidades de la Secretaría lo permiten.

Derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título, tanto a nivel profesional, como de otras titulaciones, siendo obligatorio la presentación de justificantes.

8.- BECAS.

El Sindicato, con el fin de desarrollar su política social y para facilitar la realización que dé lugar a titulaciones reconocidas oficialmente, decide crear un sistema de concesión de becas para estudios a sus trabajadores.

Para ese fin se crea un fondo social con una dotación de 3.000 euros. En caso de no agotarse en el plazo de un año, esta cantidad no será acumulable al año siguiente. Es decir, cada año de vigencia del presente Convenio la cantidad máxima destinada a este fin será de 3.000 euros.

La solicitud de la beca se presentará ante la Secretaría de Organización entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre. La resolución de las solicitudes presentadas se hará antes del 30 de noviembre del mismo año, debiendo repartirse su cuantía entre todas las solicitudes presentadas, de forma proporcional a la cuantía solicitada y en relación con el tope máximo.