

107 = total de días de descanso anuales, que corresponde a doscientos veintiocho días en situación de servicio a la Empresa (resultantes de la jornada promedio teórica máxima de cuarenta horas semanales y/o mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales).

335 = trescientos sesenta y cinco días del año, deducidos los treinta días de vacaciones reglamentarias.

B = número de días anuales en que el trabajador no se encuentre en situación de embarque o servicio a la Empresa.

4.<sup>a</sup> Se entenderá por servicio a la Empresa: Situación de embarque, comisión de servicio, expectativa de embarque en o fuera de su domicilio, accidente laboral y enfermedad con hospitalización.

5.<sup>a</sup> El tiempo máximo de embarque será de ciento cinco días.

6.<sup>a</sup> Las vacaciones y descanso se disfrutarán anualmente en tres periodos, según usos y costumbres que han venido rigiendo. Se programarán en los buques siguiendo un criterio rotativo, y la Empresa procurará respetar dicha programación, la cual deberá ser devuelta a los buques para su publicación, una vez comprobada por el Jefe de Personal de Flota.

7.<sup>a</sup> El periodo de vacaciones y descanso que se establecen absorben los días de vacaciones que por cada trienio pudieran corresponder a los tripulantes y los periodos de descanso en sábados, domingos y fiestas, que quedan así compensados.

8.<sup>a</sup> Los gastos de viaje de los tres periodos serán por cuenta de la Empresa.

9.<sup>a</sup> Los días disfrutados en cada periodo se computarán para el total del año, máximo ciento treinta y siete días. La Empresa podrá incorporar al tripulante en los dos primeros periodos dentro de los cinco días anteriores a la finalización prevista de cualquiera de dichos periodos.

Los días no disfrutados en el primer periodo podrán acumularse al segundo o tercero, y los no disfrutados del segundo, necesariamente al tercero.

La Empresa garantiza que el tripulante disfrutará en el año de la totalidad de los ciento treinta y siete días de vacaciones y descanso, de tener derecho a ellos. Como consecuencia, el tercer periodo comprenderá los días del mismo más los que no se hayan disfrutado en el primero y segundo.

Cuarto.—Los restantes artículos y disposiciones adicionales y final del anterior Convenio Colectivo regirán durante 1984 en sus propios términos, con excepción de las disposiciones adicionales tercera, cuarta y quinta, que quedan derogadas.

23065

**RESOLUCION de 19 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito regional, del personal laboral de la Dirección General de Acción Social de la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura.**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito regional, del personal laboral de la Dirección General de Acción Social de la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura, suscrito el día 30 de mayo de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro Directivo entre el 16 de junio de 1984 y el 11 de julio del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, advertencia ésta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO REGIONAL

DEL

PERSONAL LABORAL DE LA DIRECCION GENERAL DE A. SOCIAL  
CONSEJERIA DE EMIGRACION Y ACCION SOCIAL  
JUNTA DE EXTREMADURA

---00000---

PREAMBULO.—El presente Convenio, es concertado entre la Dirección General de Acción Social de la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura, y miembros de los Comités de Empresa de Badajoz y Cáceres, siendo éstos asesorados durante toda la negociación por U.G.T.

### CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1º.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la Junta de Extremadura y los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros dependientes de la Dirección General de Acción Social de la Consejería de Emigración y Acción Social.

#### ARTICULO 2º.—Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. La duración del mismo se fija en un año a partir del 1 de Enero de 1984, obligándose a reunir ambas partes para la nueva negociación, dentro de los cinco primeros días del mes de Diciembre de 1984.

Todos sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Febrero de 1984.

#### ARTICULO 3º.—Condiciones más beneficiosas.

Los derechos adquiridos por los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio, serán respetados en su integridad.

#### ARTICULO 4º.—Comisión de interpretación y vigilancia

Como órgano de aplicación y cumplimiento del Convenio, se constituirá una comisión paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura. Dicha comisión, constará con tres miembros por cada una de las partes. Las funciones de esta comisión serán:

- A) Interpretación de las cláusulas del Convenio en su totalidad.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión paritaria se reunirá a petición razonada de una de las partes.

### CAPITULO II.—CLASIFICACION DEL PERSONAL.

#### ARTICULO 5º.—

**Personal fijo.**—Es el contratado sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a su duración.

**Personal interino.**—Es el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos y vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra causa que obligue a la Junta de Extremadura a reservar una plaza al ausente.

El cese de personal interino, tendrá lugar sin necesidad de preaviso, y sin derecho a indemnización alguna cuando se reintegre el titular a quien sustituye.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, el interino causará baja igualmente en la Consejería sin derecho a indemnización alguna.

**Personal eventual.**—Es el que se contrata por necesidades del servicio sobre vacantes existentes por un tiempo de seis meses hasta tanto se provea de personal fijo.

En circunstancias excepcionales, la Junta de Extremadura, podrá contratar a trabajadores eventuales por un plazo de seis meses aunque no existan vacantes, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

#### ARTICULO 6º.-Niveles retributivos y categorías profesionales

Por su categoría profesional y niveles retributivos, el personal afectado por este Convenio se clasifica en:

- A) Personal Directivo
- B) Personal Técnico
- C) Personal Administrativo
- D) Personal de Servicios Generales

#### A) PERSONAL DIRECTIVO:

##### 1.-Titulados Superiores

- 1.1. Director Residencia de Estudios. Nivel retributivo I
- 1.2. Director de Hogar Escolar. Nivel retributivo I

##### 2.-Titulados de Grado Medio

- 2.1. Director Residencia-C. Ancianos. Nivel retributivo II
- 2.2. Director Club de Ancianos. Nivel retributivo II
- 2.3. Director Guardería Infantil. Nivel retributivo II
- 2.4. Director Comedor. Nivel retributivo II

#### B) PERSONAL TECNICO:

##### 1.-Titulados Superiores

- 1.1. Médico. Nivel retributivo I

##### 2.-Titulados de Grado Medio

- 2.1. Practicante, Enfermera, A.T.S. Nivel retributivo II
- 2.2. Maestro, Profesor de E.G.B. Nivel retributivo II
- 2.3. Profesor E. Física y Deportes Nivel retributivo II
- 2.4. Educador. Nivel retributivo II

##### 3.-Formación Profesional graduado Escolar

- 3.1. Auxiliar de Enfermera Nivel retributivo IV
- 3.2. Auxiliar de Puericultura Nivel retributivo IV

#### C) PERSONAL ADMINISTRATIVO

##### 1.-B.U.P. o similar

- 1.1. Administrador Nivel retributivo III

##### 2.-Graduado Escolar o similar

- 2.1. Auxiliar Administrativo Nivel retributivo IV

#### D) PERSONAL SERVICIOS GENERALES:

##### 1.-Formación Profesional 2º grado, B.U.P. o similar

- 1.1. Cocinero Nivel retributivo III

##### 2.-Formación Profesional 1º grado, Graduado E. o similar

- 2.1. Ayudante de cocina Nivel retributivo IV

##### 3.-Estudios Primarios

- 3.1. Costurera Nivel retributivo V
- 3.2. Subalternos Nivel retributivo V
- 3.3. Servicio Doméstico Nivel retributivo V

En cualquier caso, las titulaciones exigidas para cada categoría, habrán de ser expedidas por la autoridad académica competente.

#### ARTICULO 7º.-Definición de funciones

Las funciones a desempeñar por el personal afectado por este Convenio, son las que figuran especificadas en el Anexo I del mismo.

#### CAPITULO III.-INGRESOS, ASCENSOS, ESCALAFONES Y PLANTILLAS

##### ARTICULO 8º.-Publicidad de las vacantes.

Todos los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como aquellos que se produzcan por quedar vacantes, serán anunciados durante siete días en la totalidad de los Centros de la Comunidad Autónoma, dándose comunicación a los representantes de los trabajadores.

##### ARTICULO 9º.-Sistema de cobertura.

**1º.-Concurso de traslados.**—Cuando la plaza vacante sea solicitada por un trabajador de la misma categoría, le será adjudicada. Caso de ser varios los solicitantes, se ponderará su titulación y antigüedad respectiva. Estos traslados dan lugar a la obligación de permanecer al trabajador seis meses como mínimo en el destino concedido, sin perjuicio de su posible formación profesional.

**2º.-Concurso de ascenso.**—Cuando la vacante no se cubriese por el procedimiento anterior, la Junta de Extremadura procederá a seleccionar el personal más idóneo de entre las solicitudes presentadas al concurso que se convoque con arreglo a los criterios de titulación y antigüedad.

**3º.-Reingreso de excedentes.**—Los excedentes voluntarios, podrán reingresar al servicio activo. El reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría y Centro de origen. Si esto no se dio, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto Centro o de categoría inferior con el salario correspondiente a ella, hasta que se produzca vacante de su misma categoría.

**4º.-Contratación libre.**—Cuando la vacante no se cubriese por ninguno de los sistemas anteriores, semestralmente, la Junta de Extremadura, dispondrá la celebración del correspondiente concurso público, cuya convocatoria será realizada por la / Dirección general de la Función Pública de la Consejería de / Presidencia y Trabajo.

Necesariamente formarán parte del órgano seleccionador dos trabajadores designados por los representantes legales de los mismos.

##### ARTICULO 10º.-Contratación y periodo de prueba

a) La edad mínima de admisión se fija en los 16 años. La contratación con arreglo a las necesidades a cubrir, se realizará por la Dirección General de Acción Social de la Consejería.

Obligatoriamente, y con la antelación necesaria a su admisión, los aspirantes deberán aportar la documentación exigida y someterse a la normativa aplicable en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Pública.

b) El periodo de prueba será variable según la índole del puesto a cubrir, y en ningún momento podrá exceder del tiempo fijado a continuación:

- Personal Técnico Superior : Tres meses
- Personal Técnico Medio : Dos meses
- Personal Profesional : Un mes
- Personal Servicios Generales : Quince días

##### ARTICULO 11º.-Escalaiones y Plantillas.

La Dirección General de Acción Social de la Consejería, elaborará anualmente los escalafones del personal laboral fijo referidos al 31 de Diciembre de cada año, dándolos a conocer dentro del trimestre siguiente a dicha fecha.

Estos escalafones, expresarán la categoría profesional y la antigüedad. El personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos.

Antes del 1 de Junio de 1985, se dará a conocer a la Comisión Negociadora la plantilla orgánica del personal laboral por Centros y categorías profesionales.

CAPITULO IV.—JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y VACACIONESARTICULO 12º.—

1.- El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en este Convenio, será como máximo de cuarenta horas semanales. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se promulgase una disposición legal que modificara la jornada anteriormente citada, se estará a lo dispuesto en la misma.

2.- Para el personal que trabaje en Centros de carácter interno, habrá un descenso de veinte minutos en su jornada de trabajo, computándose este como tiempo efectivo.

ARTICULO 13º.—

La Junta de Extremadura, previo informe de los representantes de los trabajadores, fijará el horario de cada Centro para cuya puesta en práctica habrá de contar con la aprobación de la autoridad competente.

ARTICULO 14º.—

1.- El personal que trabaje en régimen de turnos, continuará prestando sus servicios en esa forma, salvo acuerdo entre las partes. Se procurará que estos turnos sean fijos. Donde por causas técnicas u organizativas deban hacerse turnos rotativos, se procurará que el descanso semanal se disfrute durante el fin de semana.

El personal se adaptará a las necesidades de los Centros.

2.- La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquellos Centros en los que por razones del servicio no se pueda, la jornada no podrá ser partida en más de dos periodos.

3.- Del 1 de Julio al 15 de Septiembre la jornada será intensiva, y finalizará como máximo a las quince horas en aquellos Centros en que lo permita el normal desenvolvimiento de los mismos.

4.- Los trabajadores que por necesidades del Centro, tengan que prestar sus servicios en festivo o domingo, tendrán como compensación un día libre cada quince, independientemente del descanso que por Ley les corresponde, estableciéndose el día de compensación aludido de común acuerdo entre las partes.

ARTICULO 15º.—Vacaciones

1.- El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias de 35 días naturales de duración cualquiera que sea su categoría. Asimismo se disfrutará de siete días naturales de vacaciones en Semana Santa y en Navidad.

2.- En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, estos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

3.- En los Centros que por razón del tipo de residentes no puedan cesar en su actividad, la Junta de Extremadura abonará al personal fijo que preste los servicios en ellos, el 50 % de su retribución mensual durante el periodo de vacaciones anuales reglamentarias, en atención a la mayor carga de trabajo que supone la ausencia de los que la disfrutan, comportando el mismo nivel de exigencia en los servicios que se prestan.

ARTICULO 16º.—

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido del 1 de Julio al 30 de Septiembre. Cuando dentro del citado periodo cierre algún Centro, el personal adscrito a él, disfrutará sus vacaciones anuales en esa fecha.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de sus vacaciones reglamentarias, se le abonará la parte correspondiente al trabajo efectuado, computándose las franquicias como mes completo.

ARTICULO 17º.—

En el supuesto de ausencia máxima de asistidos en los Centros, estos mantendrán únicamente los servicios indispensables para la atención de los mismos, quedando el resto de personal franco de servicio, y estableciéndose los correspondientes turnos.

Este acuerdo se tomará entre la Dirección General de Acción Social de la Consejería y los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO V.—RETRIBUCIONESARTICULO 18º.—Estructura básica1.—SALARIO

- 1.1. Salario base
- 1.2. Antigüedad

2.—COMPLEMENTOS SALARIALES

- 2.1. Destino
- 2.2. Nocturnidad

3.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Salario base.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de las categorías profesionales de este Convenio.

Antigüedad.—Es el incremento de retribución que el trabajador fijo de plantilla experimentará en su salario por cada tres años de servicio, consistiendo en una cantidad que se detalla en la tabla de retribuciones. Su percepción será con efecto del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Destino.—Es la retribución por el desempeño de una función de especial responsabilidad, en puestos determinados de la clasificación funcional de las categorías profesionales.

Nocturnidad.—Es la retribución que percibe el trabajador por desempeñar su función en horario nocturno. Su devengo corresponderá siempre y cuando el servicio sea efectivamente prestado en el citado horario. En el caso de servicio parcial inferior a 4 horas, el devengo lo será en la parte proporcional que resultare.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. Su cuantía será del 25% sobre el salario.

Pagas Extraordinarias.—Su cuantía será igual al del salario del trabajador, y se devengarán dos en cada ejercicio económico en los meses de Julio y Diciembre.

ARTICULO 19º.—

No se realizarán horas extraordinarias excepto en los casos de urgente necesidad. En este supuesto, se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 20º.—Diets y gastos de locomoción

1.- Los trabajadores que por necesidades del servicio y previa autorización de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en el que se ubique el Centro de trabajo y que obligue a permanecer fuera del domicilio, percibirá una dieta diaria de 3.500 pesetas. Si el desplazamiento obligara exclusivamente a efectuar una comida fuera del domicilio, la dieta será de 1.500 pesetas.

2.- Los días de salida y llegada darán lugar a una dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a veinticuatro horas.

3.- Los desplazamientos, que habrán de efectuarse preferentemente en transportes públicos colectivos, serán abonados a razón de:

- Transportes públicos colectivos a 10 pts. Km.
- Vehículo particular a 15 pts. Km.

El kilometraje se computará por el correspondiente mapa oficial.

## CAPÍTULO VI

### FORMACION DEL PERSONAL

**ARTICULO 21.-** Perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos, profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional organizados por la Junta de Extremadura o por otras entidades de acuerdo con las siguientes normas:

**Primera.-** Perfeccionamiento profesional organizado por la Junta de Extremadura, y propuesto por la Dirección General de Acción Social.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección General, con cederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

La Consejería correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este articulado, y deberán realizarse con una periodicidad máxima de cinco años para cada una de las categorías.

**Segunda.-** Cursos de perfeccionamiento organizados por entidades distintas de la Junta de Extremadura.

En este caso, previa autorización del órgano competente, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción de jornada de trabajo indispensable, sin menoscabo alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando el curso no exceda de quince días hábiles.

Para cursos de duración superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente licencia sin retribución.

**Tercera.-** Cursos de perfeccionamiento sin relación directa con el trabajo habitualmente desarrollado.

En este caso, el trabajador tendrá derecho siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, a la correspondiente licencia con reserva del puesto de trabajo y a su propio cargo.

La Junta de Extremadura, podrá en cualquier momento requerir al trabajador para que presente los oportunos justificantes de asistencia al curso.

## CAPÍTULO VII

### TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

**ARTICULO 22.-**

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija un cambio de localidad, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto.

**ARTICULO 23.-**

En el supuesto de existir la autorización contemplada en el artículo anterior, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador. El mismo, habrá de ser informado con una antelación mínima de dos meses.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y los familiares a su cargo, los traslados de muebles y enseres y una indemnización a convenir entre las partes, para la fijación de la cual, se tendrá en cuenta las circunstancias familiares y los perjuicios que transitoriamente se le ocasionen.

**ARTICULO 24.-**

Podrán concederse permutas entre los trabajadores, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que desempeñen puestos de idénticas características.
- b) Que haya mutuo acuerdo entre los permutantes.

En caso de que dos o más trabajadores deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo, con un tercero, tendrá preferencia aquel que reuniendo los requisitos anteriores, ostente mayor antigüedad en el escalafón.

La concesión de permuta, no dará derecho al abono de gastos de viaje ni indemnización de clase alguna.

**ARTICULO 25.-**

Cuando por necesidades del servicio, la Junta de Extremadura destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior se le retribuirá por los salarios que correspondan a esa categoría durante el periodo que lo desarrolle.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante seis meses consecutivos o nueve alternos, consolidará a partir de ese momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella para que fué contratado, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la Junta de Extremadura, en cuyo caso lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndose los derechos y retribución derivados de su categoría profesional y comunicándole a los representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**ARTICULO 26.-**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días por razón de matrimonio.
- Siete días por enfermedad grave, intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o hermanos y por alumbramiento de la esposa.
- Seis días por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Un día para bodas de hijos, padres, hermanos, tíos y parientes de 2º grado de consanguinidad. En caso de ser fuera de la provincia serán tres días.
- Ocho días por asuntos propios.
- Doce días para realización de exámenes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable, (se estará a lo dispuesto en el A.M.I.).

Para los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro, y en todo caso deberán acreditarse las causas que lo motiven.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de estos permisos, e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

#### ARTICULO 27.- Licencias

En caso de necesidad justificada, y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, los trabajadores que lleven un año de servicio como mínimo, tendrán derecho a una licencia no retribuida por un plazo de hasta cuatro meses.

Podrá prorrogarse esta licencia hasta un plazo de seis meses en caso de enfermedad de padres, hijos, hermanos o cónyuge, y para la guarda legal, siempre que el hijo que justifica la petición de licencia sea menor de un año y no lo disfrute el otro cónyuge o responsable de dicha guarda en su caso, debiendo acreditarse documentalente ambos extremos.

#### ARTICULO 28.-

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos;

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social substitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del Servicio.
- Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la Excedencia Forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo e siempre que perciba retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La Excedencia Voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos que se soliciten para atender al cuidado de un hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste, o en los que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo, pondrá fin en su caso, al que se viniera disfrutando.

3.- La Excedencia Forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### CAPITULO II.- FALTAS Y SANCIONES.

#### ARTICULO 29.- Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por este Convenio se clasificarán en:

- Leves.
- Graves.
- Muy Graves.

#### ARTICULO 30.- Faltas Leves.

Se consideran faltas leves:

- De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado al Centro, a los asistidos, o a los compañeros, encaje en el apartado c) del artículo
- Descuidos en la conservación del material de las instalaciones y la falta de aseo personal.
- No atender al público, a los asistidos o al personal - en general con la debida corrección.
- Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro. Si tales circunstancias produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como faltas graves.
- La falta de asistencia al trabajo sin justificación durante dos días en el mismo mes.

#### ARTICULO 31.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

- Más de siete días y menos de diez de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser consideradas faltas graves.
- Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación durante un periodo de un mes.
- Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causare un perjuicio notorio al servicio.
- La reincidencia por falta leve dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido amonestación por escrito.
- Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- La simulación de los supuestos que dan derecho a licencia o excedencia.

#### ARTICULO 32.- Faltas muy Graves.

Se consideran faltas muy graves.

- El fraude, abuso de confianza, el hurto, robo o complicidad tanto a los Centros de la Junta de Extremadura como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de la dependencia o durante el servicio.
- La entrega habitual o reiterada de el trabajo.
- Los malos tratos de palabra o obra, salvo que se trate de falta grave de respeto y consideración a los compañeros, asistidos y familiares de éstos.
- Críticas frecuentes e injustificadas a los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre.

ARTICULO 33 .- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas serán las siguientes:

## a) Faltas leves:

- Amonestación verbal ó escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

## b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

## c).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido disciplinario.

ARTICULO 34 .- Prescripción de las faltas.

1.- Transcurridos tres meses desde la imposición de la sanción por falta leve, ésta será cancelada siéndole éllo notificado al trabajador.

2.- Transcurridos seis meses desde la imposición de la sanción por falta grave ó muy grave, ésta será cancelada siéndole notificado al trabajador.

CAPITULO X.- ACCION SOCIALARTICULO 35 .-

Los hijos del personal afectado por éste Convenio, tendrán preferencia para acceder a los servicios prestados en los Centros, eximiéndoles del pago de las tasas que hubiere establecidas.

ARTICULO 36.-

Todos los trabajadores tendrán derecho a la entrega anual de un equipo de calzado y prenda reglamentaria de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñen. En caso de evidente deterioro, dicho equipo le será renovado una vez más dentro del citado periodo anual.

ARTICULO 37.-

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, la Junta de Extremadura, incrementará la prestación económica de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Hasta el 100% del salario en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional ó intervención quirúrgica, cualquiera que fuese su causa.

Con un 40% para completar el 100% en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusive de la segunda baja que se produzca en el año, excepto en el caso de recaída por enfermedad en que se llegará al 100% independientemente del número de días que dure la baja.

Con un 25% en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

ARTICULO 38 .- Anticipos al personal

El personal sujeto a éste Convenio, podrá solicitar un anticipo de hasta cinco mensualidades, el cual será reintegrable antes del 31 de Diciembre mediante el correspondiente descuento en nómina en partes proporcionales.

ARTICULO 39 .-

1.- En el caso de fallecimiento, se le concederá a la viuda ó viudo, o hijos ó padres del mismo, si están á sus expensas, un auxilio de defunción consistente en 24 mensualidades más las pagas extraordinarias correspondientes.

2.- En caso de muerte ó incapacidad permanente absoluta derivado de accidente laboral ó enfermedad profesional, al trabajador o en su caso los beneficiarios que éste designe, tendrán derecho a la percepción de una indemnización, una vez sea firme la calificación de accidente laboral o enfermedad profesional, en la cuantía de 2.000.000 de pesetas pagadas en una sola vez.

Este Artículo entrará en vigor a los dos meses de la publicación del presente Convenio en el D.O.E.

ARTICULO 40 .- Jubilaciones.

Introducción á fin de contribuir a la realización de una política de empleo, la jubilación del personal laboral fijo, podrá efectuarse por alguno de los siguientes supuestos:

A.- Jubilación voluntaria.— El personal fijo que al cumplir la edad de 63 años tenga cubierto el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social, podrá jubilarse voluntariamente, con derecho a percibir de la Junta de Extremadura, hasta cumplir los 65 años, la diferencia de pensión que le hubiere correspondido en el supuesto de haberse jubilado a esa edad. Percibirá además una cantidad de 5.000 pesetas por año de servicio sin que exceda en todo caso de 100.000 pesetas.

B.- Jubilación forzosa.— La jubilación para el personal fijo de los Centros de la Junta de Extremadura, tendrá carácter forzoso al cumplir la edad de 65 años.

En los casos expuestos en los apartados anteriores, la Junta de Extremadura, se obliga a cubrir las vacantes que en éstos casos se produzcan, con un contrato de igual naturaleza que el extinguido.

ARTICULO 41.-

La Consejería de Emigración y Acción Social tiene la obligación de hacer cumplir como mínimas y necesarias las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1.971 y cuantas de éstas dos materias fuera de pertinente aplicación en los Centros de trabajo por razón de la actividad que en ellos se desarrolla.

Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico inicial y periódico y en éste último caso la periodicidad será obligatoriamente anual.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el encargado de la vigilancia y cumplimiento de éste artículo. Tendrá un ámbito territorial y estará compuesto al menos por tres miembros de cada Dirección Territorial.

Para el desempeño de su función, tendrán el mismo crédito de horas que los componentes del Comité de Empresa y serán elegidos de acuerdo con la representación sindical de cada empresa.

Durante el periodo de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que pueda resultar perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo más accesible a su estado, previo acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### ARTICULO 42.-

Los trabajadoras que presten sus servicios coincidiendo con la hora de comida y/o cena, tendrán derecho a una comida por día en que presten sus servicios.

El tiempo invertido en su realización se computará a los efectos de jornada laboral por un tiempo máximo de 45 minutos.

### CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES, COMITE DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

#### ARTICULO 43.-

Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un sindicato.
- La constitución o el apoyo por parte de la Junta de Extremadura de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- Despedir a un trabajador, disminuirlo, sancionarlo o castigarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

ARTICULO 44.- Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva del puesto de trabajo, y por el tiempo de duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

ARTICULO 45.- Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa podrán poner en conocimiento de la Junta de Extremadura las faltas que a su juicio hubieran sido cometidas por el personal al servicio de la Junta de Extremadura por incumplimiento o inaplicación de la disciplina en el servicio.

ARTICULO 46.- Los trabajadores de la Junta de Extremadura tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o

por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla respectiva.

La asamblea será pedida por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. Debiendo comunicarse a la Junta de Extremadura su celebración.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quién convoque la asamblea, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas u organizaciones no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo; se entenderá concedido dicho permiso si transcurridas veinticuatro horas desde la petición no ha sido contestada.

ARTICULO 47.- Los Comités de Empresa recibirán de la Dirección información:

- a) Semestralmente de la ejecución del presupuesto y del programa de actuaciones en lo que se refiere a creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.
- b) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadoras, con carácter previo a su ejecución.

ARTICULO 48.- En el curso de las reuniones informativas, y en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en cada materia, que libremente designen.

ARTICULO 49.- Los representantes de los trabajadores podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección.

ARTICULO 50.- Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a los pactos, costumbres o usos de la Junta de Extremadura en vigor, formulando en su caso, las acciones oportunas ante los Organos y Tribunales competentes.
- b) Asimismo conocerá el Comité de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Junta de Extremadura, así como de los documentos o actos relativos a la definición de la relación laboral.
- c) Vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, constituyéndose en Comisión de Seguridad e Higiene.
- d) Conocimiento de todas las sanciones.

ARTICULO 51.- El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

ARTICULO 52.- Los Comités de Empresa elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto legalmente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

**ARTICULO 53.**— Los Comités podrán reunirse como mínimo, cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán realizarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa.

**ARTICULO 54.**— Se podrá a disposición de los diferentes Comités y Secciones Sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, material de oficina (Máquina de escribir, papel, mesa, etc.) así como tableros de anuncios en los que fijar su propaganda.

**ARTICULO 55.**— Los representantes de los trabajadores disfrutaran de las horas precisas de acuerdo con la honrada gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa y la justificación posterior. A requerimiento de los representantes sindicales se podrá acumular las horas de los distintos miembros representantes en uno o en varios de ellos sin rebasar la máxima total que estipula el Estatuto de los Trabajadores Art. 68.e.

El personal del que dependa deberá poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso grave que de este derecho observe, al objeto de poder adoptar las medidas oportunas y entre ellas la comunicación al Comité de Empresa y a las propias Centrales Sindicales.

**ARTICULO 56.**— Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación tanto laboral como sindical.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

En el supuesto de sanción por falta grave o muy grave se abrirá expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o la Sección Sindical a la cual represente. La decisión de la Junta de Extremadura será recurrible ante la Magistratura de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de trabajo ni Centro en contra de su voluntad.

**ARTICULO 57.**— Los miembros de los Comités y Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores, debiendo informar previamente a la Dirección.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera realizar, la Dirección expondrá sus razones a los representantes y en el plazo de veinticuatro horas marcará el tiempo adecuado para realizar la información.

**ARTICULO 58.**— El Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán solicitar mediante escrito razonado, exis-

tiendo causas graves, la remoción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuso de autoridad.

Contra un acuerdo expreso de la Dirección, los representantes legales podrán recurrir ante el Titular de la Consejería.

En ambos casos deberá resolverse la solicitud en el plazo de quince días; acabado este plazo se podrá recurrir a otras instancias.

**ARTICULO 59.**— Tendrán derecho a formar Secciones Sindicales las Centrales Sindicales que hubieran obtenido al menos el 10% de los representantes a nivel provincial o regional, respectivamente.

**ARTICULO 60.**— Los trabajadores que lo deseen, previa petición por escrito, podrán solicitar de la Junta de Extremadura el descuento, de su nómina mensual, de la cuota sindical. El abono de la misma se hará a la Central Sindical que el interesado indique.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA :**

###### Personal Interno :

Se considera personal interno al que en su día se contrató como tal por necesidades del servicio, sin que proceda efectuar descuento alguno por alojamiento o manutención.

La entrada en vigor de este Convenio, supone la declaración de extinguir del mismo.

El personal que sin tener reconocida esta condición a la entrada en vigor de este Convenio, viniera residiendo en el Centro de trabajo, habrá de dejar de hacerlo en un plazo no superior a tres meses contados a partir de la entrada en vigor del mismo.

##### **DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA :**

A la entrada en vigor del presente Convenio, y hasta el 1 de Junio de 1985, los trabajadores comprendidos en el mismo, tendrán opción a acceder a puestos de categoría superior, aunque no se hayan en posesión de la titulación exigida en el capítulo II, y mediante los oportunos concursos que se convoquen conforme se señala en el punto 2º del artículo 9 capítulo III.

##### **DISPOSICION FINAL :**

La Junta de Extremadura adquiere el compromiso de abonar antes e 1 de Julio del presente año, a los trabajadores afectados por este Convenio, los atrasos correspondientes, conforme se dispone en el artículo 2º del Capítulo I.

##### DIRECTOR RESIDENCIA DE FAMILIOS:

Titulación requerida en el Artº ~~50~~ Apartado A 1.

1.- Es aquel que tiene a su cargo las funciones directivas, organizativas y de coordinación relativas a todas las actividades del Centro, respondiendo ante la Dirección General de la correcta gestión del mismo.

2.- Velará por la atención, educación y formación integral de los alumnos, para lo cual coordinará las actuaciones pertinentes con los responsables de los Centros de Enseñanza.

3.- Ejercerá por delegación la jefatura del personal que preste sus servicios en el Centro, fomentando las buenas relaciones entre los mismos.

4.- Creará y animará cuantas iniciativas surjan tendientes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social en el que se ubica y viceversa.

#### DIRECTOR ESCUELA ESCOLAR:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado A 1.

1.- Es aquel que tiene a su cargo las funciones directivas, organizativas y de coordinación relativas a todas las actividades del Centro, respondiendo ante la Dirección General de la correcta gestión del mismo.

2.- Velará por la atención, educación y formación integral de los alumnos, para lo cual coordinará las actuaciones pertinentes con los responsables de los Centros de Enseñanza.

3.- Ejercerá por delegación la jefatura del personal que preste sus servicios en el Centro; fomentando las buenas relaciones entre los mismos.

4.- Creará y animará cuantas iniciativas surjan tendientes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social en el que se ubica y viceversa.

5.- Gestionará con la Dirección Escolar la absoluta coordinación de los servicios que presta el Centro.

#### DIRECTOR RESIDENCIA-CLUB ANCIANOS:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado A 2.

1.- Es aquel que tiene a su cargo las funciones directivas, organizativas y de coordinación relativas a todas las actividades del Centro, respondiendo ante la Dirección General de la correcta gestión del mismo.

2.- Establecerá entre los residentes una plena convivencia; y fomentará la participación activa de los residentes en la programación de todo tipo de actividades.

3.- Ejercerá por delegación la jefatura del personal que preste sus servicios en el Centro; fomentando las buenas relaciones entre los mismos.

4.- Creará y animará cuantas iniciativas surjan tendientes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social en el que se ubica y viceversa.

#### DIRECTOR CLUB DE ANCIANOS:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado A 2.

1.- Es aquel que tiene a su cargo las funciones directivas, organizativas y de coordinación relativas a todas las actividades del Centro, respondiendo ante la Dirección General de la correcta gestión del mismo.

2.- Establecerá entre los miembros del Club una plena convivencia; y fomentará la participación activa de los mismos en la programación de todo tipo de actividades.

3.- Ejercerá por delegación la jefatura del personal que preste sus servicios en el Centro; fomentando las buenas relaciones entre los mismos.

4.- Creará y animará cuantas iniciativas surjan tendientes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social en el que se ubica y viceversa.

#### DIRECTOR GUARDERÍA INFANTIL:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado A 2.

1.- Es aquel que tiene a su cargo las funciones directivas, organizativas y de coordinación relativas a todas las actividades del Centro, respondiendo ante la Dirección General de la correcta gestión del mismo.

2.- Planificará y programará las atenciones y cuidados del niño en las diferentes etapas que se desarrollan en el Centro, adaptando en todo momento que el servicio que se presta sea de la máxima calidad, especialmente en lo relativo a atención higiénico-sanitaria y alimentación, velando por el cumplimiento de la normativa sobre salud pública. Revisará, mensualmente, la programación con el personal auxiliar.

3.- Ejercerá por delegación la jefatura del personal que preste sus servicios en el Centro; fomentando las buenas relaciones entre los mismos.

4.- Creará y animará cuantas iniciativas surjan tendientes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social en el que se ubica y viceversa.

5.- Gestionará con la Dirección Escolar la absoluta coordinación de los servicios que presta el Centro.

#### DIRECTOR DE COMEDOR:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado A 2.

1.- Es aquel que tiene a su cargo las funciones directivas, organizativas y de coordinación relativas a todas las actividades del Centro, respondiendo ante la Dirección General de la correcta gestión del mismo.

2.- Ejercerá por delegación la jefatura del personal que preste sus servicios en el Centro; fomentando las buenas relaciones entre los mismos.

3.- Las funciones expresadas en los apartados anteriores las ejercerá excepto en el caso de integración en otro Centro con Dirección propia.

#### MEDICO:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 1.

1.- Asesoramiento técnico-sanitario a la Dirección del Centro, elaborando los programas de salud acordes con el mismo; divulgando las directrices que sean dispuestas por las autoridades sanitarias.

#### PRACTICANTE ENFERMERIA, A.T.S.I

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 2.

1.- Asesoramiento técnico-sanitario a la Dirección del Centro, dentro del nivel propio de la titulación, en las materias de alimentación e higiene; controlando que el menú cumpla las funciones de la alimentación.

2.- Aplicación de tratamientos médicos prescritos.

3.- Realización de curas y prácticas de cirugía menor.

4.- Control quincenal del desarrollo armónico del niño.

5.- Seguimiento periódico de los datos básicos de salud de los residentes.

6.- Colaboración en los programas de medicina preventiva.

7.- Mantenimiento del material sanitario.

8.- Atención general a los temas de salud del centro.

#### MAESTRO, PROFESOR DE E.G.B.

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 2

1.- Desarrollará el programa educativo que con arreglo a lo dispuesto por la autoridad académica, corresponde a los niveles de enseñanza que se imparten en el Centro, participando en la coordinación con el resto del personal en todo lo referente a la formación integral de sus alumnos.

#### PROFESOR FUNDADOR PISTA Y DEPORTES:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 2.

1.- Programará y desarrollará la cultura física y la práctica deportiva de todos los residentes.

2.- Coordinará con los equipos de educadores la planificación de tiempo de ocio de los residentes.

#### EDUCADOR

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 2.

1.- Es el profesional que se encarga del desarrollo integral del residente.

2.- Son funciones concretas del educador:

- a).- Programar y desarrollar todo tipo de actividades durante el tiempo de ocio de los residentes.
- b).- Información y seguimiento de las normas de higiene y alimentación personal.
- c).- Labor de apoyo, sin impartir materias, durante el tiempo dedicado al estudio preparatorio de clases.
- d).- Coordinación con el profesorado.

#### AUXILIAR DE ENFERMERA:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 3.

1.- Apoyo técnico-sanitario a la Dirección del Centro, dentro del nivel propio de la titulación, en las materias de alimentación e higiene; haciendo seguimiento de que el menú cumpla las funciones de la alimentación.

2.- Administración simple de tratamientos médicos prescritos.

3.- Realización de curas.

4.- Control quincenal del desarrollo armónico de los receptores del servicio.

5.- Colaboración en los programas de medicina preventiva.

6.- Mantenimiento del material sanitario.

7.- Atención general a los temas de salud del Centro.

8.- Caso de existir personal sanitario de superior titulación las tareas serán de apoyo y colaboración con aquel y dentro de su propia competencia.

9.- En las residencias, ayuda al aseo personal de los residentes en los casos de imposibilidad de éstos, incluidos la hechura, cambio de ropa de cama y dispensa de comidas.

10.- En general, tendrá a su cargo todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean solicitadas, relacionadas con su profesión y preparación técnica.

#### AUXILIAR DE PUERQUILTONA:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado B 3.

1.- Es el profesional que directa y responsablemente, presta asistencia en sus diversas modalidades a los niños ingresados en el Centro y que a continuación se especifican:

a).- En materia de salud:

- a.1.- Higiene personal.
- a.2.- Alimentación.
- a.3.- Control y vigilancia del sueño disponiendo y retirando los utensilios necesarios.

b).- En materia pedagógica:

- b.1.- Psicomotricidad elemental.
- b.2.- Afectividad.
- b.3.- Juego programado y libre.
- b.4.- Convivencia ordenada.
- b.5.- Pre-conducta.

2.- Detección de problemas sanitarios en relación con los programas de salud.

#### ADMINISTRADOR:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado C 1.

1.- Le corresponde bajo la supervisión del Director del Centro las tareas de índole administrativo y de gestión económica.

#### AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado C 2.

1.- Le corresponde la realización de tareas auxiliares de Administración y gestión económica.

#### COOQUERO:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado D 1.

1.- Es el profesional que bajo la Dirección del Centro, dirige las funciones propias y específicas de la unidad operativa llamada: cocina.

2.- Le corresponde la programación y ejecución material de los menús del Centro, los cuales habrán de ser confeccionados con la asesoría de los técnicos-sanitarios y bajo la supervisión de la Dirección del Centro, siguiendo las indicaciones que sobre la materia estén dirigidas por las autoridades sanitarias.

3.- Se responsabilizará directamente del almacén de productos, proveyendo lo necesario para su adecuada dotación y custodia de los mismos. Para lo cual llevará al día el correspondiente Libro de Almacén, reflejando las entradas y salidas que con igual periodicidad, presentará a la Dirección del Centro.

4.- El profesional determinará las cantidades y calidades de los productos a contratar, los cuales serán supervisados y autorizados si procede por la Dirección, quien ordenará su adquisición.

5.- Le corresponderá la correcta administración de los productos buscando siempre el adecuado equilibrio calidad-precio.

6.- Cuidará del mantenimiento del utillaje propio de la cocina.

#### AYUDANTE DE COCINA:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado D2.

1.- Es el profesional que realiza tareas de apoyo al cocinero.

2.- Le corresponde la ejecución directa de la limpieza del utillaje propio de la cocina, vajilla y servicios. Así como la limpieza de las dependencias destinadas a almacén de productos.

3.- En ausencia del cocinero deberá llevar a cabo la realización material de los menús, excepto la programación y adquisición de productos, que en estas circunstancias le corresponden a la Dirección.

4.- Le corresponde el transporte de viandas de la cocina a las diversas dependencias donde son suministradas. En residencias, coordinará con el personal Auxiliar de Enfermería la administración de alimentos a los residentes.

#### SERVICIO DOMESTICO:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado D 3

1.- Es el trabajador que realiza funciones mecánicas ajustadas al epígrafe del Nivel y en concreto abarca las

tareas de limpieza, servicio de comedores, lavandería y plancha, con las siguientes especificaciones:

- a).- Limpieza: Aseo general de todas las dependencias.
- b).- Servicio de comedores: preparación de mesas, y retirada de servicios.
- c).- Lavandería: retirada, lavado y cuidados de la ropa usada.
- d).- Plancha: plegado y colocación de la ropa, quedándola en disposición de uso.

#### COSTURERA:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado D 3.

1.- Es el trabajador que prestando servicios en Centros-Residencias ejerce funciones de mantenimiento de prendas de uso personal y servicios generales y en concreto el planchado, plegado y colocación de la ropa quedándola en disposición de uso.

#### SUBALTERNOS:

Titulación la requerida en el Artº 6º Apartado D 3.

1.- Es el trabajador que ejerce las funciones subalternas del Centro, tales como:

a).- Control de accesos al Centro, ocupándose personalmente de la apertura y cierre de las instalaciones, - total ó parcial, el inicio ó al final de cada jornada. Debiendo custodiar las llaves correspondientes.

b).- Puesta en servicio y cese de los equipos de climatización, alumbrado y fuerza.

c).- Conservación y pequeñas reparaciones de todas las instalaciones del centro.

d).- Atención y control del uso del teléfono.

e).- Control de carga y descarga de productos y materiales incluyendo su esfuerzo físico en caso de necesidad.

f).- Labor de apoyo a la Dirección, tales como: cobranza, envíos postales, entrega de impresos...etc.

2.- Y en general aquellas otras tareas que de carácter subalterno le sean fijadas por la Dirección.

#### A N E X O II

Nivel Retributivo	Titulación Académica	Salario Base (Anual 40 horas)
I	Titulado Superior	1.120.000.-
II	Titulado Grado Medio	910.000.-
III	B.U.P.-F.P. 2º Grado	786.800.-
IV	Graduado Escolar- F.P. 1	716.800.-
V	Estudios Primarios	681.800.-

#### A N E X O III

Niv. Func.	Niv. Rtyo.	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE (Mensual)	COMPLEMENTO DESTINO (Mensual)	TRIENIO (Mensual)
A	I	Director Residencia Estudios	80.000.-	15.000.-	2.425.-
A	I	Director Hogar Escolar	80.000.-	15.000.-	2.425.-
A	II	Director Residencia-Club Ancianos	65.000.-	15.000.-	2.425.-
A	II	Director Club Ancianos	65.000.-	9.000.-	2.425.-
A	II	Director Guardería	65.000.-	12.000.-	2.425.-
A	II	Director Comedor	65.000.-	-, -	2.425.-
B	I	Médico	80.000.-	-, -	2.425.-
B	II	Practicante, Enfermera At.S.	65.000.-	-, -	2.425.-
B	II	Maestro, Profesor de E.G.B.	65.000.-	-, -	2.425.-
B	II	Profesor de Ed. Física y Deportes	65.000.-	-, -	2.425.-
B	II	Educadores	65.000.-	-, -	2.425.-
B	IV	Auxiliar de Enfermera	51.200.-	2.000.-	1.850.-
B	IV	Auxiliar de Puericultura	51.200.-	2.000.-	1.850.-
C	III	Administrador	56.200.-	-, -	1.850.-
C	IV	Auxiliar Administrativo	51.200.-	-, -	1.850.-
D	III	Cocinero	56.200.-	5.000.-	1.850.-
D	IV	Ayudante de Cocina	51.200.-	2.000.-	1.850.-
D	V	Costureras	48.700.-	-, -	1.850.-
D	V	Subalternos	48.700.-	-, -	1.850.-
D	V	Servicio Domestico	48.700.-	-, -	1.850.-