

Segunda. Comisión especial para el estudio de jubilación, antigüedad, unificación de categorías y edades y actualización de escalas del Reglamento de Régimen Interior a efectos de participación en primas en el resto de los ramos.

Reconociendo la necesidad ineludible de abordar las cuestiones anteriormente enunciadas para darles un criterio actualizador, se crea una Comisión Especial para el estudio de los temas anteriormente referenciados con entidad propia y que se declaren de urgente necesidad.

La Comisión tendrá una composición paritaria, no superior a seis personas, sin perjuicio de la cobertura funcional o adscripciones temporales de los asesores que se consideren oportunos.

Tercera.-En lo no regulado por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970.

1080 *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de Educación Especial dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de Educación Especial dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia, que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 1986, de una parte por Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa del referido Departamento ministerial, en representación de los trabajadores, y de otra por representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE EDUCACION ESPECIAL DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

CAPITULO PRIMERO

Partes que lo conciertan y ámbito de aplicación

Artículo 1.º Suscribe el presente Convenio la Comisión Negociadora compuesta por los representantes de los trabajadores, designados por los Comités de Empresa y Delegados de personal de entre sus miembros, y representantes de la Administración, designados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación a todo el área de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, en relación a los Centros, Unidades y Servicios del extinguido Instituto Nacional de Educación Especial.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*-Este Convenio obliga a las partes que lo conciertan, dentro del ámbito de aplicación que se determina en el mismo, durante todo su periodo de vigencia, estableciendo las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo.

Art. 4.º *Ámbito personal.*-Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán al personal que esté vinculado al Ministerio de Educación y Ciencia mediante una relación jurídico-laboral y se halle prestando sus servicios en Centros, Unidades y Servicios del extinguido Instituto Nacional de Educación Especial, percibiendo sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias de dicho Departamento.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*-1. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1986.

2. La vigencia del presente Convenio se extenderá, improrrogablemente, hasta el 31 de diciembre de 1986, comprometiéndose

ambas partes a integrarse en la negociación colectiva y unitaria para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia para el año 1987.

CAPITULO II

Comisión de Interpretación, estudio y vigilancia

Art. 6.º Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria para interpretar, estudiar y vigilar el cumplimiento del mismo.

Art. 7.º 1. Dicha Comisión estará compuesta por un total de ocho miembros, designados por las partes convinientes.

La Presidencia y Secretaría de esta Comisión se desempeñará alternativamente e inversamente por un Vocal de cada una de las dos representaciones.

En caso de producirse un empate en las cuestiones tratadas por dicha Comisión, las dos partes podrán utilizar los medios legales existentes.

2. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite por unanimidad una de las partes. En la convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará, por escrito y con una antelación mínima de cinco días, el orden del día y la fecha de reunión.

Dicha Comisión tendrá su sede en las dependencias del Ministerio de Educación y Ciencia, donde se custodiará la documentación y la fecha de reunión.

Art. 8.º La Comisión de interpretación, estudio y vigilancia tendrá las funciones siguientes:

- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
- Conocer las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas sobre reclamaciones profesionales.
- La condición facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante otros órganos competentes.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 9.º La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades, Centros y Servicios de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41, y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10 *Categorías y niveles profesionales.*-Los grupos y categorías profesionales, con sus niveles económicos y correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los anexos I y II de este Convenio.

Las categorías profesionales especificadas en dichos anexos tienen carácter enunciativo y no supone la obligación de tener previstas todas ellas si las necesidades del Centro, unidad o Servicios no lo requieren, a juicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 11. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de las funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, previo informe de la Dirección Provincial correspondiente, cuando excedan de tres meses.

2. Si, superados estos plazos, existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, en las condiciones antes señaladas, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si, por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO V

Provisión de vacantes: Traslado, promoción interna e ingreso

Art. 12. 1. El sistema de provisión de vacantes estará sometido a los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad. El procedimiento que deba utilizarse para cubrir las vacantes, por el número de plazas que se ofrezcan con las titulaciones requeridas para la selección y otras circunstancias, podrán revestir un carácter provincial o general en el ámbito del presente Convenio.

2. Las vacantes existentes se proveerán, en primer lugar, mediante concursos de traslados, que, en ningún caso, se producirá por el mero transcurso del tiempo, si bien se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador entre las circunstancias baremales, convocándose éste una vez al año, a ser posible antes del inicio del curso escolar, entre los trabajadores fijos que ostenten la misma categoría profesional que corresponda a la vacante, y siempre que haya permanecido, al menos, un año en el último destino, excepto para el personal de los Equipos Multiprofesionales, que deberá permanecer dos años en el mismo, habida cuenta de la naturaleza del servicio que requiere el establecimiento y seguimiento de un plan sometido a un periodo prolongado de ejecución, el cual precisa del concurso interconectado de varios profesionales.

La convocatoria del concurso, con el informe de los representantes de los trabajadores, expresará el número de vacantes y los requisitos para ocuparlas, designando asimismo la Comisión encargada de la resolución del concurso, que estará compuesta por cinco miembros, de los que dos serán designados por la representación de los trabajadores, la cual valorará los méritos de los candidatos según baremo público elaborado por la Comisión de interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio. Si en dicha Comisión no se llegara a ningún acuerdo, la Dirección General de Personal y Servicios decidirá al respecto.

3. Las vacantes existentes, una vez resuelto el concurso de traslados, se convocarán en un 50 por 100 al turno de promoción interna, cubriéndose éstas mediante concurso o concurso-oposición, a las que podrá optar cualquier trabajador fijo del ámbito de aplicación del presente Convenio con un año de antigüedad en su última categoría. Seguidamente, y una vez resuelta la convocatoria de promoción interna, el 50 por 100 restante de las vacantes existentes, más aquellas que hubieran podido quedar desiertas en el turno de promoción, se cubrirán mediante el turno de nuevo ingreso, por el sistema de concurso o concurso-oposición.

La valoración de los concursos de méritos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100, como máximo o el 20 por 100, como mínimo, a los méritos académicos, y, finalmente, el 60 por 100, como máximo o el 50 por 100, como mínimo, a los méritos profesionales.

A efectos de traslado, dentro de las circunstancias personales antes aludidas, se efectuará una evaluación cualificada de la previa residencia obligada del cónyuge y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad. Dichas circunstancias serán acreditadas debidamente por el trabajador.

En el caso de que la Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

4.º Las bases del concurso o concurso-oposición en los turnos de promoción interna y libre serán aprobadas por la Dirección Provincial correspondiente o Dirección General de Personal y Servicios, respectivamente, previo informe de la representación laboral. En dichas bases se especificará el número de plazas a cubrir, que no excederá del número de vacantes existentes, los requisitos que deban reunir los candidatos, los méritos susceptibles de calificación según baremo de puntuación correspondiente o pruebas selectivas a realizar por el aspirante, la composición de la Comisión de Selección o Tribunal Calificador, del que formarán parte dos trabajadores, a no ser que sus representantes no hicieran uso de este derecho en tiempo y forma tras la preceptiva solicitud, y el sistema de calificación de las pruebas.

CAPITULO VI

Periodo de prueba, contratos, despidos y ceses

Art. 13. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, cuya duración será cuatro meses para los Titulados Superiores, tres meses para Diplomados o equivalente, dos meses para el Personal Titulado, para el Técnico y el Auxiliar Técnico, un mes para el Personal no Titulado y quince días para el Personal de Servicios.

Art. 14. Los contratos de trabajo, sea cual fuere su modalidad, se harán siempre por escrito, indicándose en los mismos la jornada laboral fijada para el trabajador, así como el Centro a que se destine éste, remitiéndose una copia de dicho contrato, una vez diligenciado, al trabajador.

Dichos contratos podrán ser visados por un Delegado de Personal, Comité de Empresa o Central Sindical a requerimiento del trabajador.

Art. 15. En el supuesto de que se extinga un contrato de trabajo por voluntad del trabajador, será requisito imprescindible el preaviso de éste a la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia con una antelación mínima de quince días. En defecto de dicha comunicación, el trabajador deberá indemnizar los daños y perjuicios ocasionados a la Administración.

Art. 16. El despido requerirá siempre la existencia de una causa que lo ampare, así como la comunicación escrita, haciendo constar la fecha y hechos en que se produce.

En caso de que por sentencia de la Magistratura de Trabajo se declarara el despido improcedente o nulo, se estará a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

Jornada y descanso semanal

Art. 17. La jornada semanal de trabajo, a la que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, es de cuarenta horas, a excepción del personal de Equipos Multiprofesionales, cuya jornada semanal queda establecida en treinta y siete horas y media, dedicándose treinta y cinco al servicio efectivo, y las restantes hasta completar la jornada, fundamentalmente a la celebración de reuniones, estudios y perfeccionamiento profesional.

Asimismo se fija en treinta y siete horas y media la jornada semanal de trabajo del personal afectado por este Convenio con destino en los servicios centrales del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 18. El descanso semanal será de cuarenta y ocho horas, procurando que éstas sean ininterrumpidas; para ello se establecerán turnos, con objeto de que la mayoría del personal disfrute de este descanso.

Sin perjuicio de lo anterior, se computarán al doble las horas trabajadas en domingos y festivos, no pudiendo ser acumulado este descanso al semanal recogido en el párrafo anterior y disfrutándose de la forma que, a criterio de la Dirección del Centro, Unidad o Servicio, menos perjudique el funcionamiento de éstos.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 19. *Vacaciones.*-1. La vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la plantificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Centro de trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

2. No obstante lo anterior, el personal que forme parte de las plantillas laborales de Centros docentes, prestando servicios de carácter paradocente o de atención directa al alumno, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el periodo de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose en todo caso un mes de vacaciones al igual que al resto de personal de dichos Centros que no estén acogidos a las circunstancias descritas en este apartado.

A este respecto se entenderá como personal paradocente o de atención directa al alumno el personal de plantilla que presta sus servicios en Centros en relación directa con los alumnos o cuyo contenido de trabajo dependa de la presencia de los mismos.

Art. 20. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 21. El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos o licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente sin que reciba el trabajador retribución ni indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempleo del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- 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. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO IX

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 22. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación de profesionales organizados por la Administración.

Art. 23. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita.

Art. 24. La Dirección General de Personal y Servicios, directamente o en régimen de conciertos con Centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para los trabajadores. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 25. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora por una duración de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada, quien percibirá el 100 por 100 de su salario mensual, comprometiéndose el Ministerio de Educación y Ciencia a abonar las cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, así como al cómputo de antigüedad durante este período.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, como cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso

deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 26. Excedencias.-1. Excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en 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 vinieran disfrutando.

La solicitud de excedencia voluntaria deberá ser remitida por el trabajador a la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente, con treinta días de anticipación a la fecha solicitada para el inicio de la excedencia, mediante escrito en el que alegue la causa que motiva dicha petición. Dicha solicitud se resolverá en el plazo de treinta días, previos los informes que se estimen oportunos recabar.

El excedente voluntario podrá solicitar su reingreso, mediante escrito dirigido al órgano que le declaró esta situación, al menos quince días antes de la terminación del plazo establecido en la Resolución que concediera la excedencia, si así no lo solicitara, perderá su derecho al reingreso.

A los efectos dispuestos en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores y de existir vacante en la categoría de origen, el trabajador tendrá derecho a regresar en dicha categoría, pero con destino provisional, teniendo la obligación de concursar, en el primer concurso de traslados que sea convocado, a todas las plazas que se oferten o por resultas puedan producirse, a fin de establecer su destino definitivo.

Asimismo, de no existir vacante en su misma categoría, el trabajador podrá reingresar en una categoría inferior dentro de su mismo grupo profesional, en cuyo caso tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría que realmente le corresponda y en las condiciones expuestas en el apartado anterior. El reingreso del trabajador en una categoría inferior será determinado por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente, previo informe de los representantes de los trabajadores.

2. Excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 27. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 28. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Centro o Unidad en que presten sus servicios, para la falta leve; por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente, para la grave, y la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia para la muy grave, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 29. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1 La incorrección con sus superiores, compañeros o subordinados y con los alumnos, padres, tutores o responsables de éstos.
- a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por razón justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados, alumnos del centro.

b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar grave daño en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.15. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falsamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.8. La embriaguez durante el servicio, malos tratos de palabra u obra o actos graves de conducta que, por cualquier circunstancia, sean incompatibles con la función educadora formativa y rehabilitadora que el tratamiento y asistencia de personas con minusvalía exige.

c.9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 30. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Art. 31. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 32. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 33. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 34. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 35. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos que participan en esta materia, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 36. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 37. La formulación de la política de seguridad e higiene en el centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de protección utilizados hasta el momento.

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene así como para su realización y puesta en práctica, la Administración podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no ser disponibles tales medios propios solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 38. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11.

del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Art. 39. Desaparecerán los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosidad que les dieran origen o que mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

CAPITULO XIII

Estructura del salario

Art. 40. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador fijada, para la jornada establecida, en función de su categoría profesional y nivel económico, y cuya cuantía se especifica en el anexo III que forma parte integrante de este Convenio.

Art. 41. *Complementos salariales.*—1. Antigüedad: El complemento de antigüedad desde el 1 de enero de 1986, estará constituido por la cantidad fija de 2.500 pesetas, para todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional; que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Los complementos de antigüedad, cualquiera que sea su cuantía y períodos de devengo que los trabajadores hayan venido percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1985, quedarán congelados en la cuantía que tuvieron en esa fecha y se consolidarán como complemento personal no absorbible que se abonará en catorce mensualidades.

2. Pagas extraordinarias: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base mensual y complemento de antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año o aquél que preste sus servicios por horas o jornada inferior a la normal, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados.

3. De puesto de trabajo: Es aquél que debe percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Estos complementos son los siguientes:

a) Nocturnidad: Este complemento retribuirá las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana siempre y cuando los trabajadores no hayan sido específicamente contratados para desarrollar trabajos nocturnos por naturaleza. Este complemento queda fijado en el 25 por 100 del salario base.

b) Peligrosidad, penosidad y toxicidad: El trabajador que, por expreso reconocimiento de la autoridad laboral correspondiente realice funciones declaradas peligrosas, penosas o tóxicas, percibirá como complemento la cuantía fija que se determina a continuación en función de los diferentes niveles retributivos a que el trabajador esté adscrito:

- Nivel económico 1: 24.582 pesetas/mes jornada completa.
- Nivel económico 2: 19.643 pesetas/mes jornada completa.
- Nivel económico 3: 16.251 pesetas/mes jornada completa.
- Nivel económico 4: 14.683 pesetas/mes jornada completa.
- Nivel económico 5: 13.453 pesetas/mes jornada completa.
- Nivel económico 7: 11.390 pesetas/mes jornada completa.
- Nivel económico 8: 11.227 pesetas/mes jornada completa.

c) De especial responsabilidad: A aquellos trabajadores a los que expresamente se les encomiende la coordinación de un Equipo Multiprofesional percibirán la gratificación de 5.000 ptas/mes. Asimismo, el trabajador que, contratado laboralmente, se le asigne para desempeñar las funciones de Jefe de Residencia o si ésta tuviere más de 250 internos el Jefe de Internado, percibirá la gratificación de 3.000 ó 5.000 ptas/mes, respectivamente.

El personal Técnico Titulado Superior o Diplomado que para el desempeño de su función se le exija una especialidad percibirá una gratificación de 5.000 ptas/mes para los especialistas Titulados Superiores y 2.000 ptas/mes para los Diplomados.

Art. 42. *Percepciones no salariales.*—a) Plus de distancia: Cuando el Centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población donde éste se ubique, los trabajadores del mismo percibirán la cantidad correspondiente al importe del billete de ida y vuelta en medio de transporte público o, en su defecto, cuando el trabajador utilice vehículo propio, se le abonará a razón de 18 ptas/km.

b) Indemnizaciones por razón del servicio: Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de

servicios, ordenadas por la Administración, estarán reguladas por el Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

El grupo al que las diferentes categorías quedan adscritas a efectos de indemnización por razón del servicio figura en el anexo III.

CAPITULO XIV

Acción social

Art. 43. Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos con minusvalía física o psíquica tendrán prioridad para que éstos sean admitidos en los Centros en que alguno de sus padres preste sus servicios, siempre que dicho Centro sea adecuado a su minusvalía, o en otro Centro de la localidad en que resida. Si en dicha localidad no existiera Centro idóneo los Servicios Técnicos (Equipos Multiprofesionales) indicarán el Centro a que deba acudir el hijo afectado.

CAPITULO XV

Fomento de empleo

Art. 44. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda completar los períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación será obligatoria al completarse éstos.

Art. 45. Las vacantes que se produzcan por la causa antes establecida deberán constituir bolsas de empleo que serán ofertadas públicamente a la mayor brevedad posible.

CAPITULO XVI

Derechos sindicales

SECCIÓN 1.ª DE TODOS LOS TRABAJADORES

Art. 46. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, política o religiosa. Estará a disposición de los trabajadores y en lugar visible un tablón de anuncios para información laboral o sindical.

Art. 47. Todo trabajador podrá disponer de diez horas laborales al año, como permiso retribuido, para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión, a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho deberá dar por escrito preaviso de cuarenta y ocho horas a la Dirección del Centro, Unidad o Servicio donde esté destinado.

SECCIÓN 2.ª DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

Art. 48. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la asamblea de los trabajadores, de uno o varios Centros de trabajo del ámbito de aplicación del presente Convenio. Dicha asamblea deberá ser convocada por los delegados de Personal, Comités de Empresa o por el 33 por 100 de los trabajadores en plantilla, comunicándose a la Dirección correspondiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y celebrándose fuera del horario laboral, a excepción de lo previsto en el artículo 49.

La facultad de las Direcciones de Centros, Unidades o Servicios en orden a la comunicación e información a los trabajadores se hará sin perjuicio del respeto debido a las competencias que al Comité de Empresa reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. En caso de expediente de regulación de empleo, morosidad general en las retribuciones o en cualquier circunstancia análoga que la Administración y los representantes de los trabajadores consideren, éstos podrán reunirse dentro del horario laboral, procurando originar las menores distorsiones, hasta un máximo de quince horas anuales con preaviso a la Dirección de cuarenta y ocho horas.

SECCIÓN 3.ª DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Art. 50. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores al respecto, los Comités de Empresa y Delegados de Personal recibirán información anual sobre los proyectos de creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.

Asimismo estarán informados con carácter previo a su ejecución de todos aquellos proyectos o acciones administrativas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, no pudiéndose amortizar ninguna plaza sin conocimiento de los representantes de los mismos. También se informará a los representantes de las previsiones económicas destinadas a estos fines.

Art. 51. En los Centros de trabajo en los que exista un máximo de 75 trabajadores fijos, los Delegados de personal o Comités de Empresa tendrán un crédito de quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. A partir de 75 y hasta un máximo de 250 este crédito será de veinte horas.

Dichos créditos podrán ser acumulados en uno o varios de los representantes sin rebasar, en ningún caso, la suma de las horas de todos ellos y siempre dentro del ámbito de su representación, previa comunicación de este acuerdo a la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia en cuanto al número de personas en que recaiga la misma y los periodos de tiempo en que sea de aplicación.

Art. 52. En los Centros de trabajo, siempre que sus características y circunstancias lo permitan, se pondrá a disposición de cada Comité de Empresa o Delegado de personal, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades al que también podrán acceder las Secciones Sindicales representativas si las hubiere.

Asimismo las Direcciones de los Centros facilitarán el material de oficina imprescindible para el funcionamiento de los referidos Comités de Empresa en la cuantía y calidad que sus posibilidades le permitan.

SECCIÓN 4.ª DEL COMITÉ INTERCENTRO

Art. 53. Se reconoce la existencia de un Comité Intercentro de ámbito provincial, regional y nacional.

Art. 54. El Comité nacional estará compuesto por un máximo de doce miembros, a nivel provincial por un miembro de cada Centro de trabajo en que exista un mínimo de cuatro trabajadores hasta un máximo de seis y el regional hasta un máximo de ocho.

Art. 55. Los miembros de dichos Comités serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros, con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

Art. 56. Las funciones y competencias de estos Comités serán las mismas que la Ley acredita a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos por lo que tratarán temas de carácter general que no sean objeto de la competencia directa de los Comités de Centro ni de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio.

Art. 57. Cada miembro de dichos Comités dispondrá de un crédito de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función.

SECCIÓN 5.ª CRÉDITO ESPECIAL DE HORAS

Art. 58. Las comisiones que se establecen en este Convenio para cuyos miembros no se ha recogido específicamente un crédito de horas podrán disponer de diez horas mensuales para el ejercicio de las funciones encomendadas.

SECCIÓN 6.ª DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 59. Se reconocerá el derecho de las centrales Sindicales legalmente constituidas ante el órgano competente de la Administración del Estado, a ser representadas por un Delegado Sindical de los Centros de trabajo cuya plantilla mínima sea de 50 trabajadores, de los cuales el 10 por 100 esté afiliado a dicha Central, siempre que quede fehacientemente acreditado este hecho.

Igualmente podrá existir un Delegado Sindical por provincia, en aquellas en las que existiendo dos o más Centros de trabajo, separadamente, no alcancen los requisitos establecidos en el párrafo anterior para la constitución de la Sección Sindical, pero que en su conjunto sí lo reúna.

Dichas Centrales así acreditadas podrán, entre los Delegados Sindicales de Centros, ser representadas en el ámbito general de este Convenio por un Delegado Sindical general.

Asimismo podrá existir una Sección Sindical de ámbito estatal.

SECCIÓN 7.ª PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Art. 60. Con anterioridad al ejercicio del derecho de huelga o conflicto colectivo será necesaria la negociación obligatoria entre la Dirección General de Personal y Servicios y los representantes de los trabajadores afectados; transcurridos tres días de la fecha marcada para el inicio de la negociación sin llegar a un acuerdo, los trabajadores podrán utilizar los cauces legales establecidos.

DISPOSICION TRANSITORIA

En el supuesto de que algún trabajador de los afectados por el presente Convenio hubiere disfrutado durante 1986, en materia de vacaciones, de unas condiciones más beneficiosas que las reguladas en la actualidad, deberá recuperar los días no trabajados en lo que resta del año natural.

DISPOSICION FINAL

Como derecho supletorio y para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás

disposiciones de carácter general, así como a la Ordenanza Laboral del colectivo.

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

	Nivel económico
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	
1. Médico	1
2. Psicólogo	1
3. Pedagogo	1
4. Jefe superior administrativo	1
GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO DIPLOMADO	
1. Logopeda	2
2. Ayudante Técnico Sanitario	2
3. Fisioterapeuta	2
4. Educador	2
5. Asistente social	2
6. Terapeuta ocupacional	2
7. Profesor psicomotricidad	2
8. Profesor titular (Educación Física y Dibujo, a extinguir)	2
GRUPO III. PERSONAL TITULADO	
1. Maestro taller (a extinguir)	3
2. Gobernante o Encargado general	3
3. Oficial primera administrativo (Jefe de administración)	3
GRUPO IV. PERSONAL TÉCNICO	
1. Adjunto de taller (Idóneo)	4
2. Oficial primera de oficio	4
GRUPO V. AUXILIARES TÉCNICOS	
1. Oficial segunda administrativo	5
2. Auxiliar técnico educativo (Cuidador)	5
3. Oficial segunda de oficio	5
4. Auxiliar de clínica	5
GRUPO VI. PERSONAL NO TITULADO	
1. Conserje, Ordenanza y Portero	7
2. Ayudante de cocina	7
3. Telefonista	7
GRUPO VII. PERSONAL DE SERVICIOS	
1. Vigilante	8
2. Ascensorista	8
3. Personal de servicio de costura, limpieza, lavado y plancha	8
4. Personal no cualificado	8

ANEXO II

DEFINICION DE CATEGORIAS

1. *Personal técnico de grado superior.*—Es el personal que, estando en posesión del correspondiente título superior universitario, realiza las funciones propias de su nivel académico y especialidad.
2. *Personal técnico diplomado.*—Es el que, estando en posesión del correspondiente título expedido por Escuelas Técnicas Universitarias, ejerce su actividad en Centros, Unidades y Servicios del ámbito de aplicación de este Convenio en consideración al título que posee, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Esta categoría comprende, entre otros, a los:

- a) Educadores.—Estarán incluidos en esta categoría aquellos que, estando en posesión del título de Diplomado en Profesorado de EGB, realicen las siguientes funciones:
 1. Participación en la programación de actividades del tiempo libre, responsabilizándose de la ejecución de dicha programación.
 2. Atención al deficiente en su tiempo libre.
 3. Coordinación y control de estudios en horario extraescolar.
 4. Actividades extraescolares en colaboración con el Maestro.
 5. Colaboración con el Maestro.
 6. Colaboración en el seguimiento del proceso educativo del alumno.
 7. Favorecer el contacto entre el Centro y las familias.

No obstante la titulación requerida, dada la especialidad de la función a desempeñar, se incluirán en esta categoría, a efectos económicos y profesionales, aquellos que accedan con el título de Educador de Subnormales.

b) Diplomado en enfermería o Ayudante Técnico Sanitario.-Son los que, estando en posesión del título correspondiente, realizan las siguientes funciones:

1. Vigilar y atender a los enfermos en las necesidades sanitarias propias de su nivel.
2. Controlar la administración de medicamentos según las prescripciones facultativas, cuidando de que éstas se cumplan.
3. Atender al residente encamado por enfermedad.
4. Controlar la higiene personal de los residentes.
5. En general, todas las propias de su profesión.

c) Fisioterapeutas.-Son los que, estando en posesión de la titulación correspondiente, realizan las siguientes funciones:

1. Recuperación y rehabilitación física de los alumnos.
2. Atención sanitaria en ausencia del Diplomado en Enfermería o Ayudante Técnico Sanitario y ante circunstancias de especial necesidad.
3. Seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que realiza, en coordinación con el Médico Rehabilitador, si lo hubiere.
4. En general, todas aquellas propias de su especialidad.

d) Logopedas.-Son los que, estando en posesión de la titulación correspondiente, realizan las siguientes funciones:

1. Realización de tratamientos específicos para la recuperación de los trastornos o alteraciones de las articulaciones, de la voz o del lenguaje de las personas afectadas por dicha deficiencia.
2. Seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que realice en el Centro, en coordinación con el resto de los profesionales.
3. En general, todas aquellas propias de su especialidad.

e) Terapeutas ocupacionales.-Son aquellos que, estando en posesión de la titulación correspondiente, realizan las siguientes funciones:

1. Realización de tratamientos específicos para la recuperación funcional del alumno, con el fin de obtener su adiestramiento en las actividades de la vida diaria, enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis, entrenamiento en diversas actividades y diseño o elaboración de adaptaciones que ayuden al alumno en el desempeño de su actividad.
2. Seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que se lleven a cabo en coordinación con los demás profesionales del Centro.
3. En general, todas aquellas propias de su especialidad.

Para las categorías profesionales no incluidas en estas definiciones se atenderán a las funciones propias de su titulación profesional.

3. *Personal titulado*.-Es el personal que, estando en posesión del título correspondiente, realiza con responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Esta categoría comprende, entre otras, las siguientes:

a) *Gobernante o Encargado general*.-Es la persona que, estando en posesión del carné de manipulador, con una titulación mínima de BUP o equivalente y conocimientos elementales de organización del trabajo y economía básica, tiene a su cargo la organización, fiscalización, control del trabajo del personal de servicios de limpieza, costura, lavado y plancha. Le corresponde, entre otras, las siguientes funciones:

1. Ordenar y supervisar la labor de los empleados de los servicios mencionados.
2. La recepción de alimentos, control de calidad, custodia de los mismos, así como de los utensilios domésticos del Centro.
3. Colaborará con los responsables del Centro en la confección de los menús, de acuerdo con las normas existentes.
4. Estará encargado de la realización del suministro, organización y control de la lavandería, lencería y demás servicios similares.
5. Solicitará de la Dirección del Centro los recursos necesarios para atender las funciones anteriores, pudiendo llevar, por delegación, la caja interna del comedor y residencia.

b) *Oficial de primera administrativo (Jefe de administración)*.-Es la persona que, estando en posesión del título de

Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de Segundo Grado (rama Administrativa) o equivalente, tiene a su cargo un cometido determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de la técnica administrativa tales como planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de operaciones de diarios múltiples, redacción de correspondencia, informes, etc., actuando a los órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y coordinando, distribuyendo y controlando el cometido de los empleados a su cargo.

4. *Personal técnico*.-Este grupo comprende:

a) *Adjunto de taller (Idóneo)*.-Es el profesional que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado y con conocimientos prácticos y docentes sobre una actividad dentro del programa de Formación Profesional, dirige las prácticas en el taller correspondiente. Sus funciones, entre otras, son:

1. Colaboración en la elaboración del programa docente.
2. Impartir las clases prácticas dirigiendo los trabajos que se realicen en el taller.
3. Evaluar las prácticas del taller e informar de los resultados individuales y colectivos.
4. Vigilar y controlar el material de prácticas, informando, en su caso, de las necesidades que se planteen.

b) *Oficial de primera de oficio*.-Es la persona que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado, en la rama específica de su oficio, realiza su cometido con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su especialidad, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento.

5. *Auxiliares técnicos*.-Este grupo comprende:

a) *Oficial de segunda administrativo*.-Es la persona que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente o bien el de Formación Profesional de Primer Grado en la rama Administrativa, realiza los trabajos que le sean encomendados y que requieran conocimientos generales de la técnica administrativa como operaciones auxiliares de estadística, contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia sencilla y similares, así como trabajos de mecanografía, etc.

b) *Auxiliar técnico educativo o cuidador*.-Es aquel que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, presta servicios complementarios para asistencia y formación de las personas con minusvalía, ejerciendo las siguientes funciones:

1. Atención en ruta.
2. Atención en limpieza y aseo.
3. Atención en el comedor.
4. Atención del alumno encamado en su limpieza, aseo y manutención, en ausencia o inexistencia del Auxiliar de clínica.
5. Atención en vigilancia nocturna.
6. Colaboración en cambios de servicio.
7. Colaboración en la vigilancia de las clases por razones inexcusables del profesorado.
8. Colaboración con el profesorado en la vigilancia en los recreos, de los que serán responsables dichos Profesores.

c) *Oficial de segunda de oficio*.-Es la persona que, estando en posesión de la titulación adecuada, ejecuta los trabajos de un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Entre otros se encuentra:

c.1 *Oficial de mantenimiento*.-Es el operario que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, con conocimientos suficientes de la función a desempeñar, realiza, entre otras, las siguientes:

Cuidará del funcionamiento, puesta en servicios, conservación, vigilancia y reposición de aparatos y dispositivos ordinarios de las instalaciones propias del Centro y, asimismo, del edificio equipo y mobiliario.

c.2 *Cocinero*.-Es la persona que, estando en posesión del carné de manipulador y del título de Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, con conocimientos suficientes de la función a desempeñar, realiza, entre otras, las siguientes:

Se ocupará de la preparación, coordinación y condimentación de alimentos con sujeción al menú y regímenes alimenticios que se le faciliten por los responsables del Centro, cuidando de que se sirvan en las debidas condiciones.

d) Auxiliar de clínica.-Es el que, estando en posesión de la titulación de Formación Profesional de Primer Grado en la rama Sanitaria, realiza, bajo la dirección del Médico, Diplomado en Enfermería o Ayudante Técnico Sanitario, las funciones que éstos le encomiendan.

6. Personal no titulado.-Este grupo comprende:

a) Conserje, Ordenanza y Portero.-Es el Subalterno cuyas funciones consisten en hacer recados oficiales dentro o fuera del Centro de trabajo, copias, documentos a Empresas, recoger o entregar la correspondencia, orientar al público, tomar recados o avisos telefónicos que no le ocupen permanentemente, vigilar los puntos de acceso al Centro o dependencias de éste, etc.

Asimismo, el régimen establecido por la Dirección para el acceso a personas relacionadas con el Centro y visitantes a las distintas dependencias de la Institución, cuidará del orden del edificio e instalaciones, dando debida cuenta de los desperfectos o alteraciones que encuentre.

b) Ayudante de cocina.-Es la persona que, estando en posesión del carné de manipulador, trabaja a las órdenes del cocinero colaborando con él en sus funciones propias, procediendo a la limpieza del menaje de mesa y cocina.

En los casos en que se encontrara vacante el puesto de Cocinero, el Ayudante de cocina que supliera esta función, previa la autorización correspondiente, percibirá el sueldo de Oficial de Segunda mientras esté realizando las funciones de éste.

c) Telefonista.-Es la persona que tiene por misión establecer y atender las comunicaciones telefónicas externas e interiores, siendo su responsabilidad el buen funcionamiento de la central telefónica.

7. Personal de servicios.-Este grupo comprende:

a) Vigilante.-Es el Encargado de cuidar con continuidad de la vigilancia y servicios del recinto que se le encomiende, ya sea en terrenos acotados o edificios, supliendo, en su caso, a los responsables de las funciones de abrir y cerrar las puertas.

Comunicará al Jefe de residencia las incidencias que haya observado durante el servicio; en caso de urgencia dará parte inmediata al responsable del Centro.

b) Ascensorista.-Es el trabajador que tiene a su cargo la atención y manejo del ascensor.

c) Personal de servicios.-Se entenderá por personal de servicios aquel que desempeña las tareas de limpieza, costura, plancha y lavandería. Se especificará en cada contrato la función principal de desempeñar, sin que ello sea obstáculo para realizar otras funciones dentro de esta categoría cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

d) Personal no cualificado.-Es aquel que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad. Dentro de esta categoría se entiende incluido el mozo de jardinería.

ANEXO III

TABLA DE RETRIBUCIONES

Nivel económico	Salario base mensual	Salario base anual (14 mensualidades)	Grupos a efectos de indemnización por razón servicio
1	122.908	1.720.712	II
2	98.213	1.374.982	II
3	81.256	1.137.584	III
4	73.413	1.027.782	III
5	67.266	941.724	IV
7	56.950	797.300	IV
8	56.137	785.918	IV

1081

RESOLUCION de 18 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Consejería de Transportes, Turismo y Comunicaciones de la Junta de Extremadura.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral de la Consejería de Transportes, Turismo y Comunicaciones de la Junta de Extremadura, que fue suscrito con fecha 13 de enero de 1986, de una parte, por representantes del colectivo laboral afectado, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de la Junta de Extremadura, en representación de la Administración,

y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERIA DE TURISMO, TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se establece entre la Consejería de Transportes, Turismo y Comunicaciones y el personal laboral transferido o de nueva contratación de la misma, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todo el personal laboral que presta sus servicios en la Consejería de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio el personal laboral que realice funciones docentes.

Por personal laboral al servicio de la Consejería de Turismo, Transportes y Comunicaciones se entiende a todo trabajador fijo, ya sea de plantilla o de carácter discontinuo, así como los trabajadores de duración determinada, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y tengan o no contrato escrito, que desempeñe sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas de la misma o en los Organismos autónomos mencionados, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Art. 3.º El presente Convenio es de ámbito regional y sus normas serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que abarca su ámbito de aplicación existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Sin perjuicio de su posterior integración al presente Convenio por los procedimientos legales, al personal que estuviera sometido a otros convenios se les respetarán los derechos adquiridos, siempre que siga desempeñando las mismas funciones que se le atribuían en su Convenio.

Art. 4.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura». No obstante, sus efectos económicos serán de 1 de enero de 1985.

La duración del Convenio se establece en dos años naturales, contados a partir del 1 de enero de 1985.

De no ser denunciado, de forma expresa, por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha anterior a su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado por periodos de un año. No obstante lo anterior, las tablas salariales serán objeto de negociación cada año natural.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje

Art. 5.º La Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje estará compuesta por cuatro miembros: Dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Consejería. Su composición será paritaria y de entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

Son funciones de esta Comisión:

a) Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del presente Convenio.

b) Definir las categorías no recogidas en el presente Convenio, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos de trabajadores.