

La Dirección informará soportadamente en la Comisión de Promoción sobre las auditorías con resultado negativo.

En el supuesto de desacuerdo justificado, la Comisión de Promoción (Dirección y R. S.) contrastará los datos obtenidos y procederá en consecuencia.

Art. 26. *Formación.*—Las Comisiones Paritarias de Formación de los Centros determinarán y valorarán separadamente las necesidades específicas de la Dirección, en especial a las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades del Centro y compaginarán los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambos.

Art. 27. *Tercer turno.*—Para los trabajadores que presten sus servicios en el turno tercero se les incrementa el complemento por noche trabajada en 400 pesetas, quedando fijado este complemento en 1.500 pesetas.

Art. 28. *Economato.*—1. Como complemento de todo lo establecido anteriormente en los Convenios Colectivos sobre Economato, se confirma la posibilidad de utilizar servicios concertados, sustitutivos de los Economatos Laborales, para aquellos Centros que así lo acuerde la Comisión correspondiente (actualmente lo tiene concertado el Centro de García Noblejas).

2. El resto de Centros en los que no es viable el servicio concertado, se asignará, con carácter sustitutivo, la cantidad de 2.000 pesetas (en 1988) por persona y año, cuya cuantía total del Centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión de cada Centro (actualmente están incluidos en este sistema: Guardamar, La Carolina, Palazuelos, Hospitalet y Aranjuez).

Se respetarán y mantendrán los valores que tenían en 1986 en los Centros que superaran este valor (FAS y FAT).

3. En el año 1989 se unificarán todos los valores de los Centros indicados en el punto 2, con un valor de 2.400 pesetas.

4. Se mantendrán los acuerdos que sobre este tema se tienen en Fábrica Castellet.

Art. 29. *Seguridad e higiene.*—La Comisión de Seguridad e Higiene concreta en acta, anexo a este Convenio, los criterios y actuaciones que sobre esta materia se acuerdan para 1988.

Art. 30. *Marco de relaciones laborales.*—Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha en FEMSA (Convenios Colectivos, PRI, Acuerdos varios, etc.), que permita tener un Convenio único para todos los Centros de FEMSA.

Art. 31. *Marco de acercamiento.*—A partir del 1 de septiembre de 1988 se fija en 130 pesetas el precio de hora ahorrada. Asimismo, con esa misma fecha se incrementará el valor actual del PTI en 100 pesetas mensuales por categoría.

Art. 32. *Medidas de flexibilidad.*—Siendo necesario seguir mejorando la flexibilidad para que la producción pueda responder a las necesidades del mercado, se considera como contrapartida concreta al coste por acercamiento para 1988:

Eliminación de periodos de inactividad al principio y al final de jornada, sustituyéndose por trabajo efectivo, lo que tiene que traducirse en una mejora tendente a cuatro puntos del nivel de rendimiento medio.

Esta medida, por sí misma, no supondrá una reducción de los tiempos concedidos en las H. I.

CAPITULO VI

Art. 33. *Cláusula final.*—La Comisión Paritaria de interpretación de este Convenio tendrá la composición y las funciones que se determinan en los artículos 41 y 42 del X Convenio Colectivo.

ANEXO A

Tabla de remuneración anual mínima 1988, para 1.760 horas de trabajo

Categoría FEMSA	Retribución bruta mensualidad ordinaria (12 pagas) Pesetas	Paga extra bruta mensualidad extraordinaria (2 pagas) Pesetas	Bruto año 1988 Mínimo Pesetas
A2	114.817	118.954	1.615.712
B1	116.873	120.424	1.643.324
B2	120.171	122.843	1.687.738
C1	129.676	131.901	1.819.914
C2	137.250	138.010	1.923.020
D1	147.355	146.357	2.060.974
D2	159.724	156.235	2.229.158
E1	174.839	167.980	2.434.028
E2	193.787	182.094	2.689.632
F1	216.162	198.755	2.991.454
F2	243.819	219.086	3.364.000

Incluye los incrementos del XVII Convenio Colectivo.

ANEXO B

Antigüedad personal absorbido

El acuerdo sobre antigüedad recogido en el anexo C del XVI Convenio Colectivo, será de aplicación a partir del 1 de enero de 1988, para el personal afectado por el artículo 27 del VI Convenio Colectivo.

20481 RESOLUCION de 22 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1988, de una parte, por la Asociación Nacional de Centros de Educación Especial (ANCEE), en representación de las Empresas del Sector, y de otra por los Sindicatos FETE-UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, 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.

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

Madrid, 22 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

IV CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA, ATENCION, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE MINUSVALIDOS

CAPITULO PRIMERO

Ambito y Comisión de Seguimiento

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afectará a los Centros e Instituciones de enseñanza, asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos vinculados anteriormente por la Ordenanza Laboral para los Centros de asistencia y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal perteneciente a los escalafones del Estado o Comunidades Autónomas.

b) Los profesionales o especialistas que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los Centros.

c) Los minusválidos contratados en Centros especiales de empleo, que se regiran por las normas establecidas por la Administración.

d) Los miembros de las comunidades religiosas, Capellanes y Asesores religiosos.

e) Los trabajadores con contratos especiales, a quienes les será de aplicación su propia normativa.

f) El voluntariado social.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente convenio tendrá una duración de dos años a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Las tablas salariales se aplicarán desde el 1 de enero de 1988.

Las tablas salariales serán objeto de revisión con efectos de 1 de enero de 1989, teniendo en cuenta el IPC.

Art. 5.º El vencimiento del Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de dos años, de no medir denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses. No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Art. 6.º Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como para los Centros de Enseñanza, la LODE y los Reglamentos que la desarrollen.

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior afectarán a las partes firmantes.

Art. 7.º Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los Centros a la entrada en vigor del acuerdo, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o plus de antigüedad, todo ello en cómputo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen, todo ello en cómputo anual.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio, y cualquier otra competencia que el Convenio Colectivo le asigne. Igualmente, cuando existieran discrepancias podrá definir y adscribir los Centros que desarrollan las actividades englobadas en el artículo 2.º y asimilar a las categorías laborales contempladas en el Convenio cualquier otra que en los Centros de trabajo pueda existir.

Las Organizaciones firmantes acordarán el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que estará constituida por miembros de cada una de las Centrales Sindicales firmantes, en función de su representatividad sindical y un número igual de representantes de la parte patronal; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria deberán dirigirse al apartado de Correos número 5 de Majadahonda, código postal 28220, Madrid.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 9.º El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes grupos y categorías:

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO

Subgrupo 1.º Personal titulado de grado superior.

Subgrupo 2.º Personal titulado de grado medio.

- Logopeda.
- Fisioterapeuta.

Subgrupo 3.º Personal docente:

- a) Profesor titular.
- b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales.
- c) Profesor auxiliar.
- d) Profesor de Taller.
- e) Adjunto de taller.
- f) Educadores.

Subgrupo 4.º Personal técnico no titulado:

- a) Jefe de Producción.
- b) - Adjunto de Producción.
- c) Encargado.
- d) Ayudante.

Subgrupo 5.º Auxiliares técnicos:

- a) Cuidadores.
- b) Auxiliares y Especialistas no médicos.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de primera.
- c) Jefe de segunda.
- d) Oficial primera.
- e) Oficial segunda.
- f) Auxiliar.
- g) Aspirante.

GRUPO III. PROFESIONALES DE OFICIO

- a) Jefe de Cocina.
- b) Gobernanta.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda y cocinero.
- e) Ayudante de Cocina.
- f) Personal de servicios domésticos.
- g) Personal no cualificado.

GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO

- a) Conserje.
- b) Ordenanza.

- c) Portero, Vigilante y Sereno.
- d) Telefonista.
- e) Ascensorista.
- f) Botones.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del Centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el anexo I a cada categoría o especialidad. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Art. 10. Por razón de la permanencia en la Empresa, el personal se clasifica en:

1. Fijo: Cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.
2. Eventual: El contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.
3. Interino: El que presta su trabajo de forma continua, supliendo ausencias de trabajadores por incapacidad laboral transitoria, servicio militar, excedencias con reserva de puesto de trabajo o situaciones que obliguen a la Empresa a reservar la plaza al trabajador ausente.

El cese del trabajador interino se producirá, sin derecho a indemnización, cuando se reintegre el titular a quien sustituye. Transcurrido un plazo de quince días desde que desapareció la causa que motivó la interinidad y el trabajador interino continúa prestando sus servicios, se convertirá, automáticamente, en trabajador fijo.

La duración mínima de los contratos temporales del Profesor titular de los Centros concertados será de doce meses.

El personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de prueba y antigüedad.

CAPITULO III

Contrataciones y ascensos y ceses

Art. 11. El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la Empresa.

En los Centros concertados la contratación del Profesorado titular se hará de acuerdo con lo previsto en la LODE.

Art. 12. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal titulado superior: Tres meses.
- Personal titulado de grado medio, docente y técnico no titulado: Tres meses.
- Auxiliares técnicos y Administrativos: Dos meses.
- Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y subalternos: Un mes.
- Personal no cualificado: Dos semanas.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Art. 13. Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

Art. 14. El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los sesenta y cuatro años, y forzosa al cumplir los sesenta y cinco, salvo que por falta de cotización no tenga derecho a pensión de jubilación, en cuyo caso le podrá ser prorrogado el contrato hasta que cumpla el mínimo de cotización, siempre que se produzca antes de cumplir los setenta años.

Art. 15. El trabajador que se proponga cesar en la Empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 16. Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Art. 17. El salario base y el plus de antigüedad correspondiente a una mensualidad será, para cada categoría profesional, el que se establece en los anexos II y III.

Art. 18. Cuando por caso de necesidad un trabajador realice trabajos correspondientes a categoría profesional superior a aquellas para la que fue contratado, tendrá derecho a percibir, durante el tiempo real de su ejecución, el salario correspondiente a dicha categoría. Si permanece en esa categoría más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley establezca.

Art. 19. El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la Empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa perderá todos los derechos de antigüedad, y si posteriormente vuelve a ser contratado, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso.

Art. 20. Los trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones tendrán derecho, cada mes, a los siguientes complementos salariales:

Director del Centro: 24.000 pesetas.

Vicedirector o Coordinador de Sección de Formación Profesional: 12.000 pesetas.

Jefe de Estudios y Secretario: 11.000 pesetas.

Encargado de residencia o internado: 10.000 pesetas.

Art. 21. El importe de la media dieta será de 1.000 pesetas, y la dieta completa de 3.500 pesetas.

Art. 22. Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio percibirá una indemnización de 20 pesetas por kilómetro recorrido.

Cuando el Centro de trabajo esté situado a más de 2 kilómetros del casco de la población, la Empresa podrá poner a disposición de sus trabajadores medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

Cuando el personal utilice para sus desplazamientos al Centro de trabajo el mismo vehículo en que viajen los minusválidos y le fuere encomendada al trabajador la vigilancia de éstos, tendrá derecho a una gratificación de 11.000 pesetas. Este servicio no se computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso, estas tareas tendrán carácter voluntario. No tendrá derecho a esta gratificación quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo.

Art. 23. Las horas trabajadas durante las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un complemento del 25 por 100 sobre el salario ordinario.

Se exceptúan de este complemento el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 24. Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior al 75 por 100 sobre las ordinarias.

Art. 25. El personal que de mutuo acuerdo con la Empresa utilice los servicios de alimentación o de alojamiento, abonará, como máximo, el 50 por 100 de los honorarios establecidos para los minusválidos.

El trabajador a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de las comidas y descansos correspondientes, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como jornada laboral.

Art. 26. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario convenio más antigüedad, que se abonarán al trabajador al iniciar las vacaciones de verano y la otra en el mes de diciembre.

De mutuo acuerdo, Empresa y trabajador, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias.

Para el profesorado de los Centros concertados que perciban su sueldo directamente de la Administración como pago delegado, la Administración podrá prorratear la decimoquinta paga entre las catorce restantes.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones y descansos

Art. 27. El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal para cada una de las categorías afectadas por este convenio, son las que en éste y artículos siguientes se especifican:

Personal docente de Centros sin internado: 1.348 pesetas.

Personal docente de Centros con internado: 1.417 pesetas (*).

Resto de personal: 1.771 pesetas.

(*) Las horas anuales se reducirán en 68 cuando disfrute del incremento de vacaciones anuales del artículo 31, párrafo segundo.

Art. 28. La jornada para todo el personal será de 39 horas semanales de trabajo efectivo, con la excepción del personal docente, cuya jornada será de 32 horas, de las cuales cinco serán complementarias. En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas diarias de trabajo.

Durante el periodo estival, el personal administrativo de los Centros de enseñanza, sin internado, tendrá derecho a jornada continuada.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Art. 29. Las Empresas y trabajadores, previo informe de los representantes sindicales, podrán establecer un calendario interno de vacaciones, en el que podrán ampliar la duración de las mismas, fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior y en cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida, siempre que se cumpla lo establecido en el párrafo segundo del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, mínimo, de treinta y seis horas.

Art. 31. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Cada año, alternativamente, el 50 por 100 del personal docente de los Centros de enseñanza con internado, disfrutará 15 días más de vacaciones de verano. Al profesorado que en aplicación de lo señalado no le corresponda disfrutar dicho incremento de vacaciones, tendrá derecho ese mes a un plus compensatorio de 20.000 pesetas. Igualmente, disfrutará seis días de vacaciones en Semana Santa y ocho días en Navidad.

El profesorado de los Centros de enseñanza donde no exista internado, tendrá derecho a iniciar las vacaciones de verano una semana después de los alumnos y a incorporarse una semana antes del regreso de éstos. En Semana Santa y Navidad tendrá las mismas vacaciones que los alumnos.

El resto del personal afectado por este Convenio disfrutará, distribuidos en tres periodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de la Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciséis días naturales más de vacaciones al año.

CAPITULO VI

Enfermedades y permisos

Art. 32. El Profesorado titular de los Centros concertados en situación de incapacidad laboral transitoria, y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 por 100 un mes más por cada trienio de antigüedad.

Art. 33. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días, en caso de matrimonio.

b) Hasta tres días, en caso de nacimiento, fallecimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por boda de un hijo o hermano.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Art. 34. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso, sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborables.

Art. 35. Los trabajadores, por alumbramiento, tendrán derecho a 98 días retribuidos, distribuidos a su opción, o el periodo que legalmente se establezca.

Art. 36. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones.

Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente, los dos cónyuges.

CAPITULO VII

Excedencias

Art. 37. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central

sindical a que pertenece sea una de las partes firmantes de este Convenio.

La Empresa podrá conceder excedencias especiales con reserva del puesto de trabajo, pero sin derecho a cómputo de antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios, promoción del trabajador dentro del sector, maternidad, cuidado de un menor, funciones sindicales, etc.

Igualmente, se concederá excedencia forzosa por un año para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 38. Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- Tres faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días.
- No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la Empresa, a los minusválidos o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Art. 39. Serán faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días.
- Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días.
- Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio, con perjuicio para la Empresa o los minusválidos.
- La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

Art. 40. Serán faltas muy graves:

- Más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
- La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Los malos tratamientos de palabra u obra a los minusválidos, Jefes o compañeros.
- El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la Empresa o pueda originarlos a los minusválidos.
- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa o durante el servicio.
- El abuso de autoridad.
- La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Art. 41. La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

Art. 42. La Empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Art. 43. Las sanciones máximas que podrán imponer las Empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- Faltas leves:
Amonestación verbal. Si fueran reiteradas amonestación por escrito.

- Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días, cuando exista reincidencia.

- Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
Despido.

Art. 44. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 45. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 46. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el Estatuto del Trabajador y la LOLS.

Art. 47. Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los Delegados Sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Art. 48. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del Centro.
- Recibir la información que le remita su sindicato.
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablon de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Art. 49. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

- A la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios Colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 50. Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales Sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales Sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al Centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Art. 51. Se garantizará el derecho que los trabajadores del Centro tienen a reunirse en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la Empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que van a asistir a la Asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los Centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas Asambleas.

Art. 52. Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza de enseñanza gratuita en cualquier Centro afectado por este Convenio, dentro de la Comunidad Autónoma donde residan, siempre que reúnan las características previstas para los alumnos del Centro al que soliciten la plaza.

Cuando la solicitud no se realice para el Centro en que presten sus servicios, deberán formular la petición a la Comisión Paritaria en el mes de mayo. En la solicitud aportarán los datos necesarios y suficientes, tanto del alumno como del Centro.

Art. 53. Todo el personal de los Centros no concertados o subvencionados, tendrá derecho, al cumplir doce años de servicios en la Empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas

salariales vigentes en ese momento. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

El trabajador perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado por falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho período se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.

Art. 54. Cuando en los conciertos o subvenciones se establezca un módulo para salarios, los Centros acogidos a los mismos, o en su caso, la Administración por pago delegado, abonará a los afectados el importe de dicho módulo. En ningún caso, por la aplicación de los módulos económicos señalados, podrá percibir el trabajador una cantidad inferior a la que las tablas salariales del Convenio establecen.

Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso, el trabajador sólo tendrá derecho a exigir de la Empresa los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente Convenio para Centros no concertados.

Art. 55. Las diferencias de sueldo que las Empresas adeuden a los trabajadores, como consecuencia de la aplicación desde 1 de enero de 1988 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo de tres meses, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Todas las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de cuantía suficiente a juicio de la Comisión Paritaria, que cubra al personal afectado por este Convenio.

A tal fin, existirá una póliza, de la cual será tomadora ANCEE, y administradora y tuteladora la Comisión Paritaria del Convenio.

Los Centros afectados por este Convenio, en un plazo no superior a tres meses, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores, la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los Boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del Centro.

A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en esta disposición adicional.

Segunda.—La Comisión Paritaria negociará con el Ministerio de Educación un acuerdo que posibilite la recolocación de profesores y personal complementario afectados por cierre o disminución de unidades en Centros concertados.

ANEXO I

Definición de categorías profesionales

Personal Técnico de Grado Superior.—Es el que, estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la Empresa funciones propias del título para el que fue contratado.

Personal Técnico de Grado Medio.—Es el que, estando en posesión de título de Grado Medio, es contratado por la Empresa en consideración al título alcanzado y ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

En esta categoría se incluyen, entre otros, los siguientes profesionales:

a) Logopeda.—Es el profesional cuya función tiene por objeto la detección, exploración, adaptación y readaptación de los trastornos de la voz, audición, habla y lenguaje.

b) Fisioterapeuta.—Es el profesional que ejecuta tratamientos de rehabilitación de alteraciones músculo-esqueléticas a través de medios físicos no cruentos.

PERSONAL DOCENTE

Profesor titular.—Es el que, en posesión del diploma de Pedagogía Terapéutica, Lenguaje y Audición u otro que le habilite para la Educación Especial, tiene a su cargo un curso, impartiendo a los alumnos, como mínimo, las materias consideradas fundamentales.

Profesor titular de Enseñanzas Especiales.—Es el que, con conocimientos teóricos y prácticos, ejerce funciones docentes, impartiendo materias no sujetas a un programa oficial completo y tiene a su cargo un grupo de alumnos.

Profesor auxiliar.—Es quien ejerce funciones docentes encomendadas por la Dirección, bajo la dirección del Profesor titular.

Profesor de Taller.—Es quien instruye a los alumnos en los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio y, además, lleva el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas, estando a su cargo la supervisión, conservación y entretenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a la necesidad de su eficiente seguridad.

Adjunto de Taller.—Es el que colabora con el Profesor e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

Educador.—Es el que, en posesión de la titulación correspondiente, ha sido contratado por un Centro de enseñanza para realizar actividades educativas. En otro caso, o en otro tipo de Centros, se adscribirá a la categoría profesional para la que fue contratado.

PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO

Jefe de Producción.—Es el Técnico que, con mando directo sobre Adjunto de producción, Encargados y Ayudantes, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etcétera, clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción. (Corresponde a la anterior categoría de Jefe de Taller.)

Adjunto de Producción.—Es quien, a las órdenes del Jefe de Producción, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de los minusválidos a él encomendados en los Centros Ocupacionales o Especiales de Empleo, participando directamente en las actividades de producción.

Responderá de la disciplina del taller, así como facilitar información sobre costes, presupuestos e inventarios. (Corresponde a la anterior categoría de Maestro de Taller.)

Encargado.—Es el Técnico que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción, actuando a las órdenes del Jefe de Producción, donde existiese.

Ayudante.—Es el Técnico que participa en la producción y en las actividades laborales y de reciclaje y formación de los minusválidos, a las órdenes del Jefe de Producción o Encargado.

Cuidador.—Es el trabajador que, con capacidad y funciones polivalentes presta servicios complementarios para la asistencia y atención del minusválido, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habituaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Auxiliares y Especialistas no médicos.—Son aquellos que, con conocimientos prácticos de la especialidad para la que son contratados, desempeñan funciones auxiliares en gabinetes, residencias, centros de rehabilitación, etc., bajo las órdenes e instrucciones del Director de la institución o personas en quien delegue.

Jefe superior.—Es el que, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la Dirección General, tiene a su cargo la dirección administrativa del Centro.

Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones de la Empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

Jefe de primera.—Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la Empresa.

Jefe de segunda.—Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los Jefes de primera en caso de ausencia. Le corresponde distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependan. Se asimilarán a esta categoría los Cajeros con firma que, con empleados o sin ellos a sus órdenes, tengan encomendada la función de realizar los cobros y los pagos generales de la Empresa, así como la custodia de caudales, confección de presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la Caja. Por su cargo de confianza, el Cajero será siempre de libre designación de la Empresa.

Oficial de primera.—Es el empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Se considerarán incluidos en esta categoría los Cajeros de cobros y pagos sin firma, Traductores, Taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición

de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que tomen al dictado, en idioma nacional, 115 palabras por minuto, traduciéndolas directamente a la máquina en seis. Mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado 350 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos de copia.

Auxiliares.—Son los empleados, mayores de dieciocho años, que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia. Se incluyen en esta categoría: Los Auxiliares de Caja y los Taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los Oficiales de segunda.

Aspirantes.—El empleado, entre dieciséis y dieciocho años, que se inicia en los trabajos administrativos.

Jefe de Cocina.—Es el profesional que presta servicios en Empresas en las que trabajan más de tres Cocineros, teniendo a su cargo a todo el personal de la cocina, responsabilizándose del buen fin de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones.

Gobernanta.—Es la que tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargada, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

Oficial de primera.—Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento, empeño y delicadeza, sabiendo leer e interpretar croquis y planos complicados y de cualquier tipo relacionados con su trabajo y especialidad.

Oficial de segunda.—Es el operario que, sin llegar a la especialización exigida para el Oficial de primera, ejecuta las de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia. En esta categoría se incluye al Oficial de mantenimiento, Conductores y Cocinero.

Ayudante de Cocina.—Es el operario que está a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero y le ayuda en sus funciones.

Personal de servicios domésticos.—Son los que se ocupan del aseo y limpieza de dependencias, lavado, costura y plancha.

Personal no cualificado.—Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

Conserje.—Es el que tiene a su mando a los Porteros y otros Subalternos, distribuye su trabajo, cuidando de su actuación y disciplina, siendo, además, responsable del ornato y policía de los locales a su cargo.

Ordenanza.—Se encarga de hacer recados dentro o fuera del Centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender el teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

Portero.—Es el que cuida de los accesos a los Centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Telefonista.—Tiene por función establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, velando por el buen funcionamiento de la centralita.

Ascensorista.—Es el que tiene a su cargo la atención y manejo del ascensor.

Botones.—Es el mayor de dieciséis y menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

ANEXO II

Tablas salariales 1988

	Sueldo	Trienios
<i>Personal técnico titulado</i>		
Titulado de Grado Superior	119.948	5.373
Titulado de Grado Medio	88.345	3.870
Logopeda	88.345	3.870
Fisioterapeuta	88.345	3.870
<i>Personal docente</i>		
a) Profesor titular	91.106	3.796
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales	79.269	3.270
c) Profesor de Taller	77.022	3.354
d) Profesor de Taller	77.022	3.354
e) Adjunto de Taller	76.006	3.244
f) Educador	77.022	3.354

	Sueldo	Trienios
<i>Personal técnico no titulado</i>		
a) Jefe de Producción	89.947	4.176
b) Adjunto de Producción	86.300	3.816
c) Encargado	79.222	3.440
d) Ayudante	74.686	3.417
<i>Auxiliares técnicos</i>		
a) Cuidadores	62.902	2.897
b) Auxiliares y Especialistas no médicos	58.453	2.695
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe superior	95.958	4.301
Jefe de primera	89.947	3.978
Jefe de segunda	85.839	3.763
Oficial de primera	63.537	2.917
Oficial de segunda	58.453	2.695
Auxiliar	55.152	2.516
Aspirante	41.042	1.875
<i>Profesionales de Oficio</i>		
Jefe de Cocina	71.160	3.443
Gobernanta	71.160	3.443
Oficial de primera	63.537	3.074
Oficial de segunda y cocinero	58.453	2.830
Ayudante de Cocina	51.012	2.460
Personal de servicios domésticos	50.020	2.397
Personal no cualificado	50.020	2.397
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje	55.911	2.707
Ordenanza	53.867	2.582
Portero, Vigilante y Sereno	51.302	2.460
Telefonista	51.302	2.460
Ascensoristas	50.020	2.397
Botones	38.477	1.844

ANEXO III

Centros de Educación Especial concertados

(Quince mensualidades)

	Sueldo	Trienios
Profesor titular	102.950	3.430
Logopeda, Fisioterapeuta y titulares de Grado Medio con funciones de rehabilitación	102.950	3.430
Profesor adjunto de Taller (Formación Profesional)	83.883	2.956

El personal de rehabilitación con título de Grado Superior que con anterioridad a mayo de 1987 viniera percibiendo el sueldo de titulado de Grado Superior, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario establecido en las tablas del anexo II para dicha categoría en catorce mensualidades.

20482 RESOLUCION de 22 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas, que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1988, de una parte, por la Federación Nacional de Autoescuelas, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FETE-UGT, CCOO, y USO, en representación de los trabajadores, 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.

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

Madrid, 22 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.
Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas.