

4. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

5.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

6. Los miembros del Comité de Empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1, de esta norma, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

7. Aquellas otras que se le asigne en este Convenio.

8. Cualquier miembro del Comité podrá convocar asambleas en cualquier buque de la Empresa.

El Comité de Empresa de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa, como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa, información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

9. Los miembros del Comité de Empresa, podrán delegar sus horas sindicales a favor de otros miembros del Comité.

Cláusula adicional tercera

Contratación

La Dirección de la Empresa, tan pronto obren en su poder, informará a los representantes sindicales de los contratos suscritos con el personal de flota, sus modificaciones o prórrogas.

A estos efectos se entenderán como representantes sindicales de los trabajadores, a los miembros de Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Cláusula final

Revisión Salarial

Se aplicará para 1990 la revisión salarial, si el IPC supera el 31 de diciembre de dicho año, el 6 por 100, abonándose la diferencia entre el IPC y el 6 por 100, con efectos de 1 de enero de 1990.

Cláusula de Retroactividad

Los efectos retroactivos de estos acuerdos serán, en cuanto a salarios, antigüedad y horas extraordinarias, a partir del día 1 de enero de 1990.

En cuanto a las modificaciones introducidas en el artículo de vacaciones, entrarán en vigor a partir de los embarques que se produzcan con posterioridad al 1 de mayo de 1990.

CUADRO DE SALARIOS BRUTOS PARA 1990 BUQUE «ROSARIO DEL MAR»

ANEXO NUMERO 1

Categorías	I Salario Profesional		Módulos
	Día	Año	
Capitán	15.123	5.519.895	3.192
Jefe de Máquinas	14.532	5.304.180	3.192
1.º Oficiales	11.036	4.028.140	338
2.º Oficiales	8.842	2.227.330	312
3.º Oficiales	7.745	2.826.925	284
4.º Oficiales	6.607	2.411.555	258
Maestranza 1.ª	5.695	2.078.675	232
Maestranza 2.ª	5.206	1.936.690	205
Subalternos 1.ª	5.000	1.825.000	177
Subalternos 2.ª	4.832	1.763.680	151
Alumnos	1.705	622.325	—

HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO NUMERO 2

Categorías	Número de Trienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º Oficial	1.079	1.133	1.187	1.241	1.295	1.349	1.403	1.457	1.511	1.564	1.618
2.º Oficial	947	994	1.042	1.089	1.136	1.184	1.231	1.278	1.326	1.373	1.420
3.º Oficial	845	887	929	972	1.014	1.056	1.098	1.141	1.183	1.225	1.267
4.º Oficial	812	852	893	934	974	1.015	1.056	1.096	1.137	1.177	1.218
Maestranza 1.ª	731	767	804	841	877	914	950	987	1.023	1.060	1.096
Maestranza 2.ª	701	836	771	806	841	876	911	946	981	1.016	1.051
Subalternos 1.ª	673	707	740	774	808	841	875	908	942	976	1.009
Subalternos 2.ª	642	674	706	738	770	802	835	867	899	931	963
Alumnos	228	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Nota: En estos importes va incluido el 15 por 100 de peligrosidad por transporte de petróleo.

ANTIGÜEDAD

ANEXO NUMERO 3

Categorías	Trienios										
	Pesetas/día										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Todas las categorías	149	298	447	596	745	894	1.043	1.192	1.341	1.490	

17064 RESOLUCION de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del V Convenio Colectivo de «Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de «Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos», que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1990, de una parte, por la Asociación Nacional de Centros de Educación Especial (AN-CEE), en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por el Sindicato FETE-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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, 8 de junio de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

COMISION NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA, ATENCION, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE MINUSVALIDOS

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

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, que expresamente queda derogada.

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:

- El personal perteneciente a los escalafones del Estado o Comunidades Autónomas.
- Los profesionales o especialistas que en razón de su ejercicio profesional libre concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros.
- Los minusválidos contratados en centros especiales de empleo, que se regirán por las normas establecidas por la Administración.
- Los miembros de las comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos.
- Los trabajadores con contratos especiales, a quienes les será de aplicación su propia normativa.
- El voluntariado social.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido entre el 1 de enero de 1990 y el 31 de diciembre de 1991.

Las tablas salariales serán objeto de revisión con efectos de 1 de enero de 1991, teniendo en cuenta el IPC.

Art. 5.º Al vencimiento del convenio se prorrogará tácitamente por periodos de 2 años, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de 2 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 vengan 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 representativas 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.

Corresponde también a la Comisión Paritaria el estudio y, en su caso, establecimiento de un fondo de pensiones, así como la elaboración de un plan de formación y perfeccionamiento de los trabajadores del sector.

**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 de taller.
d) Adjunto de taller.
e) 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.

- Jefe superior.
- Jefe de 1.ª
- Jefe de 2.ª
- Oficial 1.ª
- Oficial 2.ª
- Auxiliar.
- Aspirante.

GRUPO III.—Profesionales de oficio.

- Jefe de cocina.
- Gobernanta.
- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª y cocinero.
- Ayudante de cocina.
- Personal de servicios domésticos.
- Personal no cualificado.

GRUPO IV.—Personal subalterno.

- Conserje.
- Ordenanza.
- Portero, vigilante y sereno.
- Telefonista.
- Ascensorista.
- 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:

Primero.—Fijo: cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.

Segundo.—Eventual: el contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.

Tercero.—Interino: el que presta su trabajo de forma continua sufriendo 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 personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de prueba y antigüedad.

En ningún caso los contratos temporales que se suscribieran a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio podrán sobrepasar el 50 por 100 del personal contratado por la empresa, ni tener una duración inferior a 9 meses.

Los delegados de personal velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal, a petición del trabajador contratado.

CAPITULO III Contrataciones y ceses

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

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	3 meses.
- Personal titulado de grado medio, docente y técnico no titulado	3 meses.
Auxiliares técnicos y administrativos	2 meses.
- Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y subalternos	1 mes.
- Personal no cualificado	2 semanas.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. Transcurrido el periodo 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 64 años, y forzosa al cumplir los 65, 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 70 años.

Art. 15. El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo 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 2 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. Su cuantía será la señalada en el correspondiente anexo.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los 5 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 correspondientes.

Art. 18. Cuando por caso de necesidad un trabajador realice trabajos correspondientes a categoría profesional superior a aquellas para las 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 6 meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o este convenio establezcan.

Art. 19. El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de 3 años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de 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. Las horas trabajadas durante las 10 de la noche y las 6 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. 21. Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior al 75 por 100 sobre las ordinarias, ni sobrepasarán las 50 al año.

Art. 22. 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. 23. 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.

Art. 24. El importe de la media dieta será de 1.200 pesetas, y la dieta completa de 3.750 pesetas.

Art. 25. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 25 pesetas por km. recorrido.

Cuando el centro de trabajo esté situado a más de 2 km. 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 viajan los minusválidos y le fuere encomendada al trabajador la vigilancia de éstos, tendrá derecho a una gratificación de 12.500 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.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones y descanso

Art. 26. El número de horas de trabajo efectivo al año y su normal distribución semanal para cada una de las categorías afectadas por este convenio será de 1.771, salvo lo previsto en los correspondientes anexos.

Art. 27. La jornada para todo el personal será de 39 horas semanales de trabajo efectivo, salvo que se indique otra cosa en los correspondientes anexos. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas; para el personal interno se reduce a 8 horas.

Art. 28. 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 el cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida, siempre que no se sobrepase lo previsto en el párrafo segundo del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas.

Art. 30. 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.

Todo el personal que no tenga tratamiento distinto de jornada y vacaciones en los correspondientes anexos, podrá disfrutar, para asuntos propios, dos días hábiles al cabo del año.

Art. 31. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días, en caso de matrimonio.
- 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por boda de un hijo o hermano.
- 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. 32. 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. 33. Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 112 días retribuidos, distribuidos a su opción, o el periodo que legalmente se establezca.

Art. 34. 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 VI

Excedencias

Art. 35. 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 un sindicato representativo.

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.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 36. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- 3 faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de 30 días.
- No notificar en un plazo de 24 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. 37. Serán faltas graves:

- Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de 30 días.
- Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de 30 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 60 días.

Art. 38. Serán faltas muy graves:

- Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un periodo de un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Los malos tratamientos de palabra u obra a los minusválidos, jefes y 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. 39. La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

Art. 40. 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.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Art. 41. 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 15 días cuando exista reincidencia.
- Faltas muy graves:
 - Amonestación de despido.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
 - Despido.

Art. 42. 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 VIII

Derechos sindicales

Art. 43. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 44. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto del Trabajador y la L.O.L.S.

Art. 45. Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en Ley.

Art. 46. De acuerdo con el artículo 8 del Título IV de la L.O.L.S., 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 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 tablón 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. 47. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la L.O.L.S., 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. 48. 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. 49. 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.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 50. 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. 51. 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 3 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.

Art. 52. Todo el personal de los centros no concertados o subvencionados tendrá derecho, al cumplir los 12 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 12 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 6 o más faltas graves o muy graves.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personam.

Segunda.—Las diferencias de sueldo que las empresas adeuden a los trabajadores, como consecuencia de la aplicación desde 1 de enero de 1990 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo de 2 meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio.

Tercera.—Si durante 1990 el IPC experimenta un aumento superior al 6 por 100, todas las categorías laborales tendrán el incremento correspondiente a la diferencia que se efectuara en la revisión de 1991.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Los Centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19) y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso, el Centro podrá solicitar del Instituto de Salud e Higiene (u Organismo Autónomo competente), o del Médico del Centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen. En cada Centro de Trabajo se designará un responsable de Seguridad e Higiene.

Segunda.—Deberán ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

Tercera.—Se concederá excedencia forzosa por un año para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de 10 años de ejercicio activo en el mismo Centro. También se podrán conceder excedencias al personal docente cuando las necesidades del sistema educativo lo exijan o resulte conveniente para el propio Centro.

ANEXO I

Centros de enseñanza

Contrataciones, ascensos y ceses

Art. 53. En los centros concertados la contratación del profesorado titular se hará de acuerdo con lo previsto en la LODE. En los centros de enseñanza la duración mínima de los contratos temporales del profesor titular será hasta que finalice el curso escolar en que se les contrata.

Retribuciones

Art. 54. Los trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones que más abajo se señalan tendrán derecho, cada mes, a los siguientes complementos salariales:

- Director del Centro	24.000 pesetas.
- Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional	15.000 pesetas.
- Jefe de Estudios y Secretario	14.000 pesetas.
- Encargado de Residencia o Internado	12.000 pesetas.

Art. 55. El profesorado de los centros concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al Plus de Residencia cuando deba residir en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será equivalente al 95 por 100 de lo que las Administraciones educativas abonen por este concepto a sus funcionarios.

Art. 56. Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor afectado 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.

Los trabajadores que se vean afectados por expedientes de regulación de plantillas como consecuencia de la retirada de conciertos por las Administraciones educativas, se les aplicará el acuerdo suscrito por los sindicatos, patronales y MEC de fecha 24 de mayo de 1989 o los que suscriban con posterioridad, tanto con el Ministerio de Educación y Ciencia como con otras administraciones educativas.

Art. 57. 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.

Art. 58. Para el profesorado de los centros concertados que perciban su sueldo directamente de la Administración como pago delegado, la Administración podrá prorratear la 15 paga entre las 14 restantes.

Jornada, Vacaciones y Descansos

Art. 59. El número de horas de trabajo efectivo al año y su normal distribución semanal para el personal docente de los centros de enseñanza son las que en este y artículos siguientes se especifican:

- De centros sin internado	1.348
- De centros con internado	1.417 (x)

(x) Las horas anuales se reducirán en 68 cuando disfrute del incremento de vacaciones anuales del artículo 61, párrafo 1.º

Art. 60. La jornada para el personal docente será de 32 horas, de las cuales cinco serán complementarias. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo.

A partir del comienzo del curso 1992/93 la jornada del personal docente de los centros concertados será de 25 horas lectivas y 5 complementarias, más un número de horas, que se fijará en su momento, a disposición del centro. En los niveles no concertados se fijará igualmente la jornada para el profesorado en ese curso.

Durante el período estival el personal administrativo de los centros de enseñanza, sin internado, tendrá derecho a jornada continuada. En estos centros se extenderá la jornada intensiva para el resto del personal cuando en el mismo no se lleven a cabo actividades durante el verano.

Art. 61. 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 25.000 pesetas. Igualmente, disfrutará de 6 días de vacaciones en Semana Santa y 8 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 estos. En Semana Santa y Navidad tendrá las mismas vacaciones que los alumnos.

El resto del personal de los centros de enseñanza disfrutará, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de la Semana Santa y Navidad, hasta un total de 17 días naturales más de vacaciones al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

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 el cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la conside-

ración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida, siempre que no se sobrepase lo previsto en el párrafo segundo del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Enfermedades y Permisos

Art. 62. El profesorado titular de los centros concertados en situación de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, recibirá 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.

Anexo II

Centros de terapia ocupacional

Art. 63. Se consideran a los efectos de este Anexo centros de terapia ocupacional exclusivamente aquellos centros cuya actividad sea la labor terapia, entendiéndose por tal la ejecución de programas orientados a la conservación de las facultades de los minusválidos, a su autonomía y a su satisfacción personal y social. Se excluyen, por tanto, de este anexo los centros especiales de empleo, los centros ocupacionales de iniciación productiva y cualquier otro centro, sea cual fuere su denominación, que tenga por finalidad la producción o la iniciación productiva de los minusválidos, aunque para ello éstos deban recibir instrucción en sus puestos de trabajo y cuente con servicios de ajuste personal y social.

Jornada y vacaciones

Art. 64. El personal técnico no titulado. Subgrupo 4.º, del Grupo I que presta servicios en los centros de terapia ocupacional, tendrá una jornada de 37 horas semanales.

El número de horas de trabajo efectivo al año para el personal señalado en el párrafo anterior, será de 1.591.

Art. 65. El personal a que se refiere el artículo anterior disfrutará, preferentemente en verano, un mes de vacaciones retribuidas; estas vacaciones no podrán ser compensadas económicamente; y, además, 20 días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro periodos, dos de los cuales coincidirán con las fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

Art. 66. 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 el cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida, siempre que no se sobrepase lo previsto en el párrafo segundo del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO III

Centros de Promoción Laboral

Art. 67. La jornada para el personal que presta sus servicios en centros especiales de empleo, centros ocupacionales de iniciación productiva o cualquier otro que tenga por finalidad la producción o la iniciación productiva de los minusválidos, aunque para ello éstos deban recibir instrucción en sus puestos de trabajo y cuente con servicios de ajuste personal y social, será la siguiente:

1. Número de horas de trabajo efectivo 1.817
2. Jornada semanal 40 horas.

Art. 68. Las vacaciones para el personal a que se refiere este artículo serán de un mes, a disfrutar preferentemente en verano, y 7 días naturales de permiso retribuido al año por asuntos propios, que se disfrutarán en cuatro periodos, como máximo, aprovechando periodos de baja actividad.

Art. 69. 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 el cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida, siempre que no sobrepase lo previsto en el párrafo segundo del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 70. Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personam.

Anexo IV

Tablas Salariales 1990

	Sueldo	Trienios
<i>Personal Técnico Titulado</i>		
- Titulado de Grado Superior	136.045	5.981
- Titulado de Grado Medio	100.201	4.307
- Logopeda	100.201	4.307
- Fisioterapeuta	100.201	4.307
<i>Personal Docente</i>		
a) Profesor titular	109.931	4.225
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales	95.649	3.639
c) Profesor de Taller	92.937	3.733
d) Adjunto de Taller	91.712	3.610
e) Educador	92.937	3.733
<i>Personal Técnico No Titulado</i>		
a) Jefe de Producción	108.243	4.648
b) Adjunto de Producción	101.478	4.247
c) Encargado	92.975	3.829
d) Ayudante	87.167	3.803
<i>Auxiliares Técnicos</i>		
a) Cuidadores	72.000	3.225
b) Auxiliares y Especialistas no Médicos ..	66.750	3.000
<i>Personal Administrativo</i>		
- Jefe Superior	108.835	4.787
- Jefe de primera	102.018	4.428
- jefe de segunda	97.358	4.188
- Oficial de primera	72.063	3.247
- Oficial de segunda	67.500	3.000
- Auxiliar	63.137	2.801
- Aspirante	46.549	2.087
<i>Profesionales de Oficio</i>		
- Jefe de Cocina	80.710	3.832
- Gobernanta	80.710	3.832
- Oficial de primera	72.053	3.422
- Oficial de segunda y Cocinero	66.917	3.149
- Ayudante de Cocina	58.400	2.738
- Personal de Servicios Domésticos	56.732	2.668
- Personal no cualificado	55.732	2.668
<i>Personal Subalterno</i>		
- Conserje	63.414	3.013
- Ordenanza	61.096	2.874
- Portero, Vigilante y Sereno	58.731	2.738
- Telefonista	58.187	2.738
- Ascensorista	57.262	2.668
- Botones	44.050	2.072

ANEXO V

Centros de Educación Especial Concertados

	Sueldo	Trienios
- Profesor titular	138.340	4.090
- Profesor de Taller (Formación profesional)	112.920	3.326
- Logopeda y otros titulados de grado medio	128.550	4.090

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.

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.—Se suprime esta categoría, pasando los actuales a la categoría de Profesor Titular de Enseñanzas Especiales.

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, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

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, cuando existan.

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, cuando exista, actuando a las órdenes del Jefe de Producción, donde existiese.

Ayudante.—Es el técnico que participa en la producción, si la hubiera, 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, habitaciones, 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 aquéllos que con conocimientos prácticos de la especialidad para la que son contratados desempeñan funciones auxiliares para la atención de los minusválidos 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 dependen. Se asimilarán de 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 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 cuántos 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.—Es el empleado, entre 16 y 18 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 1.ª.—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 2.ª.—Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el Oficial de 1.ª, 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 16 y menor de 18 años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.