

Categoría	Sueldo — Pesetas	Tienio — Pesetas	Valor cto./hora art. 39 — Pesetas	Valor hora extra art. 38 — Pesetas
Guarda o Vigilante jurado .....	100.016	3.520		1.607
Personal de limpieza .....	98.748	3.520		1.586
Telefonista de Primera .....	103.968	3.520		1.670
Telefonista de Segunda .....	98.748	3.659		1.586
Aprendiz .....	65.284			963
Subgrupo V. Personal de servicios generales:				
Encargado de servicios generales .....	128.431	3.520		2.063
Técnico especialista de oficios .....	119.012	3.520		1.912
Conductor de Primera .....	114.683	3.520		1.842
Conductor de Segunda .....	106.087	3.520		1.704
Oficial 1.ª oficios auxiliares/laboratorios .....	114.683	3.520		1.842
Oficial 2.ª oficios auxiliares/laboratorios .....	106.087	3.520		1.704
Auxiliar de librería y reprografía .....	103.968	3.520		1.670
Ayudante de oficios/laboratorio .....	98.748	3.520		1.586
Mozo de servicio .....	98.748	3.520		1.586
Camarero de bar .....	98.748	3.520		1.586
Jardinero .....	98.748	3.520		1.586
Personal no cualificado .....	98.748	3.520		1.586
Aprendiz .....	65.284	0		963

## Notas:

1. Los Profesores titulares o agregados de Escuelas Universitarias con título de Doctor tendrán el mismo tratamiento que sus homólogos en centros universitarios de segundo ciclo.

2. Quienes con anterioridad, en estas Escuelas, ostentasen la categoría de adjuntos, auxiliares o ayudantes se equiparan salarialmente a agregados.

3. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área corresponde a la dedicación exclusiva. En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

4. Complemento especial por actividad docente. Para el año 1996 su importe será el siguiente:

Escuelas Universitarias: 238 pesetas/hora.

Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 259 pesetas/hora.

5. Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean, al menos, título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1.ª de Administración.

6. Acceso al mundo laboral y formación.

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación percibirán el 75 por 100 de las cantidades indicadas en las tablas salariales.

Transcurridos dos y cuatro años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 por 100 de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

7. En el caso de que el IPC de 1996 supere el 3,5 por 100, la cuantía en que dicho IPC exceda del 3,5 por 100 deberá tener reflejo en las tablas salariales a el ejercicio de 1997.

2037

**RESOLUCION de 16 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Asociación Diagrama Intervención Psicosocial».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Asociación Diagrama Intervención Psicosocial» (código de convenio número 9010012), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo

1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 16 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASOCIACION DIAGRAMA INTERVENCION PSICOSOCIAL

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Asociación Diagrama Intervención Psicosocial» y el personal que en ella presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades siguientes:

a) Sensibilizar a la opinión pública acerca de las problemáticas psicosociales y sanitarias actuales y de los recursos sociales disponibles de cara a obtener la participación activa en la puesta en práctica de soluciones alternativas.

b) Desarrollar actividades de promoción del voluntariado social, grupos de auto ayuda, familias acogedoras y sustitutas, ayuda mutua y cualquier otra medida encaminada a favorecer la cooperación social.

c) Realizar investigaciones y estudios psicosociales aplicados para mejorar en conocimiento de la realidad psicosocial y su transformación.

d) Favorecer reuniones de intercambio formativo entre profesionales, voluntariado y afectados; al objeto de confrontar las elaboraciones teóricas y aplicaciones prácticas.

e) Organizar actividades ocupaciones de tiempo libre, fomentando la creación de talleres que procuren la inserción socio-laboral y familiar de colectivos en situación de riesgo.

f) Posibilitar el desarrollo de experiencias en la atención domiciliaria y otras alternativas de convivencia, pisos tutelados, centros de acogida, etcétera, a personas de edad, minusválidos y otros grupos en situación de necesidad.

g) Potenciar servicios de asesoramiento asistencial, psicosocial y jurídico a cualquier grupo en situación de necesidad.

h) Desarrollar actuaciones que mejoran la calidad de vida en el medio habitual de convivencia de las personas.

i) Realizar acciones y prestar servicios de carácter internacional.

j) Empezar servicios y desarrollar actuaciones de cooperación para el desarrollo y la solidaridad.

#### Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la empresa «Asociación Diagrama».

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

Inicia su vigencia a la firma del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 1996.

Se considerará prorrogado tácitamente por períodos de año en año, si no hubiera denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de su vigencia.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera

oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio en su redacción constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora constituida al efecto.

## CAPITULO II

### Régimen de trabajo

#### Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingos.

#### Artículo 7. *Vacaciones.*

El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base y complementos salariales establecidos en este Convenio.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, pudiendo convenirse la división en varios del período total. Los trabajadores, junto con la asociación, propondrán un cuadro de fechas antes del 31 de marzo.

El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante al año por cualquier motivo tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de los días devengados y no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.

#### Artículo 8. *Trabajo nocturno.*

Es el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

#### Artículo 9. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo.

Ningún trabajador estará obligado a permanecer en turno de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá derecho a elegir turno de trabajo.

#### Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral máxima establecida en el calendario de la empresa. Su retribución será de similar cuantía a las horas ordinarias.

#### Artículo 11. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- En caso de matrimonio, quince días.
- Nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de dos días, salvo desplazamiento fuera de la región, que entonces será de cuatro días.
- Traslado de su domicilio habitual, dos días.
- Por el tiempo necesario en caso de asistir a consulta médica.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

#### Artículo 12. *Excedencias.*

La situación de excedencia se atenderá a lo descrito en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO III

### Condiciones económicas

#### Artículo 13. *Conceptos retributivos.*

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base del Convenio. Anexo.
- Plus de responsabilidad.
- Complemento de productividad.
- Complemento específico.
- Plus de disponibilidad.
- Plus transporte.
- Pluses especiales.
- Incentivos.

#### Artículo 14. *Salario base de Convenio.*

Comprende la retribución según el puesto de trabajo que ocupe en el organigrama de la empresa; en él está incluido la posible nocturnidad según el régimen de turnos (anexo).

#### Artículo 15. *Plus de responsabilidad.*

El trabajador percibirá un complemento en atención a la especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad del puesto de trabajo que desempeñe.

Este plus estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador. Oscilará entre 0 pesetas y 30.000 pesetas al mes.

#### Artículo 16. *Complemento de productividad.*

El trabajador recibirá en concepto de este complemento una cantidad cuyo fin es disminuir el absentismo laboral y aumentar la productividad del trabajo que realiza para la empresa.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador. Oscilará entre 0 y 60.000 pesetas al mes.

#### Artículo 17. *Complemento específico.*

Cantidades que perciben los trabajadores en función de la especificidad de su tarea.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador. Oscilará entre 0 y 50.000 pesetas al mes.

#### Artículo 18. *Plus de disponibilidad.*

Se establece un plus, para los trabajadores que potestativamente por parte de la empresa sean designados, de mutuo acuerdo con el trabajador, entre las categorías de: Coordinador de centros, Directores, Subdirectores, Coordinadores de centro, en concepto de disponibilidad para aquellas ocasiones en que el trabajo de la empresa lo requiera.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador. Este plus oscilará entre 0 y 50.000 pesetas.

#### Artículo 19. *Plus transporte.*

Se establece un plus extrasalarial, y por tanto no sujeto a cotización a la Seguridad Social, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo.

Este plus no se abonará su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo y en vacaciones.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al se adscriba el trabajador. Este plus oscilará entre 7.000 y 15.000 pesetas.

#### Artículo 20. *Pluses especiales.*

Se abonarán los pluses especiales de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando lo dictamine la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La cuantía de cada uno de ellos será el 10 por 100 del salario base pactado en el presente convenio.

En caso de desacuerdo se acudirá a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 21. *Incentivos.*

La empresa podrá establecer unos incentivos a sus trabajadores, que serán aplicables a cada caso en particular, en función de sus óptimos rendimientos.

#### Artículo 22. *Gastos de viaje.*

La empresa abonará a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

#### Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a su personal, en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad de treinta días de salario base; estas pagas extras se prorratearán cada mes.

### CAPITULO IV

#### Ingreso, período de prueba, ascensos y ceses

#### Artículo 24. *Ingreso.*

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, incluidos reconocimientos médicos, y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

#### Artículo 25. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir:

- Seis meses para los Técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

#### Artículo 26. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B. Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- f) La permanencia en el grupo profesional.

#### Artículo 27. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: Quince días laborables.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación dará derecho a la pérdida de las partes proporcionales de pagas extras, devengadas y no percibida por ese preaviso incumplido.

### CAPITULO V

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

#### Artículo 29. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

#### Artículo 30. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
- c) No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Falta incidental de aseo o limpieza personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- h) No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de haberse producido éste.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

#### Artículo 31. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- d) La embriaguez ocasional, siempre que no cause ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, podría considerarse falta muy grave.
- e) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las ins-

talaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

j) Realizar, sin en el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) El quebrantamiento o violación en secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

l) Las derivadas de las causas previstas en los apartados d) y del artículo anterior.

ll) La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad) aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

#### Artículo 32. *Faltas muy graves.*

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de un mes.

c) La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

e) Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

f) Las transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

i) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

j) La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

k) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

l) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

ll) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, con peligro de ocasionar grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgos para las personas.

m) Las derivadas del apartado g) del artículo anterior.

n) La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de un trimestre desde la primera y hayan sido sancionadas.

#### Artículo 33. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de cualquier falta siempre ha de ser por escrito.

#### Artículo 34. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

Imposibilidad por plazo de dos años para el ascenso a categoría superior.

c) Faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

Despido.

### CAPITULO VI

#### Clasificación profesional

##### Artículo 35. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifiquen en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Los actuales puestos de trabajo y tarea se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La empresa velará por el desarrollo, concurrencia y realización de los cursillos de formación que considere convenientes, tanto internos como externos a la misma, siendo a cargo de la empresa todos los gastos que se generen por los mismos.

##### Artículo 36. *Definición de los grupos profesionales.*

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son:

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor dependencia o directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimientos.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Esfuerzos físicos: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre la gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal, para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad e interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto; para su valoración deberá tener en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### Artículo 37. Grupos profesionales.

Existen tres grupos profesionales:

A. Personal docente: Integran este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan las funciones de educación, docencia y rehabilitación de los internos, y cualquier otra que sea anexa a la docencia.

1. Coordinador de centros y programas.
2. Director de centro o programa.
3. Subdirector de centro o programa.
4. Coordinación de centro o programa.
5. Psicólogo.
6. Pedagogo.
7. Asistente social.
8. Profesor de EGB.
9. Educador.
10. ATE.
11. Monitor.
12. Cuidador.
13. Médico.
14. ATS.
15. Psiquiatra.

B. Personal administrativo: Integran este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan las labores de carácter burocrático, contable, administrativo o de oficina de los distintos centros.

16. Gerente.
17. Graduado social.
18. Informático.
19. Traductor.
20. Economista.
21. Abogado.
22. Contable.
23. Administrativo.
24. Auxiliar administrativo.
25. Aspirantes.

C. Personal de servicios generales: Integran este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan las funciones de mantenimiento, cuidado, conservación, montaje, reparación, almacenaje, las exigencias de

cocina, comedor y servicios anexos a los mismos, así como los de guarda y custodia de las instalaciones, edificios y personas relacionadas con esta asociación.

26. Personal de mantenimiento.
27. Maestro de obras.
28. Cocinero.
29. Ayudante de Cocinero.
30. Portero-Vigilante.
31. Portero-Conserje.
32. Limpiadora.
33. Lavandera.
34. Conductor.
35. Peón

A. Personal docente:

1. Coordinador de centros y programas: El trabajador perteneciente a esta categoría es el encargado de planear, organizar y coordinar las diversas actividades y programas de los centros de esta empresa.

Sus funciones son entre otras:

Supervisión de los centros y/o programas que le sean asignados en su vertiente de usuarios, actividades, servicios, recursos humanos, etc. Diseñar métodos orientados a mejorar la calidad en la prestación de los servicios en los centros y/o programas.

Elaborar las programaciones periciales e informes evaluativos finales, así como los pronósticos.

2. Director de centro: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias.

Su formación será equiparable a los niveles académicos superiores o medios completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados. Etcétera.

3. Subdirector de centro: Es el trabajador que realiza las funciones del Director de centro, en ausencia del mismo, o bien las que éste le encomiende.

4. Coordinador de centro: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Su formación, equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión técnica de un proceso de rehabilitación.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas. Etcétera.

5. Psicólogo: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Psicología, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

6. Pedagogo: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Pedagogía, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

7. Asistente social: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado y hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

8. Profesora de EGB: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado y hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

9. Educador: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que hayan sido contratados para las siguientes funciones: Participar en las tareas reeducadoras y de rehabilitación de los usuarios, de los programas y/o centros.

10. ATE: Los pertenecientes a esta categoría profesional son aquellos trabajadores que no posean titulación académica y que ejerzan las mismas funciones que los Educadores.

11. Monitor: Las funciones del Monitor son: Realización de actuaciones y/o talleres específicos, orientados a la adquisición de capacidades y habilidades determinadas, así como su programación y evaluación.

12. Cuidador: Realizar las tareas necesarias prestadas al cuidado y atención de los usuarios de los centros y/o programas.

13. Médico: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Medicina, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

14. ATS: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado en Enfermería, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

15. Psiquiatra: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Medicina, especialidad Psiquiatría, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

#### B. Personal administrativo:

16. Gerente: El trabajador perteneciente a este grupo es el encargado de planear, organizar, dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la asociación. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y los aspectos materiales, la orientación y control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política psicosocial.

Toman decisiones o participan en su elaboración.

17. Graduado social: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado en Graduado Social, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

18. Informático: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado o diplomado en Informática, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

19. Traductor: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Filología, o tengan suficientes conocimientos escritos y hablados de otras lenguas, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

20. Economista: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Económicas, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

21. Abogado: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Derecho, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

22. Contable: Es la persona con un sector de tareas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a su cargo, ejecuta, bajo la dependencia de un Jefe, una o varias de las siguientes funciones: Manejo y custodia de los caudales principales de la sociedad, planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan a la misma persona, análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente al de libros oficiales de comercio, redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en los asuntos que excedan a los de mero trámite. Y el que presta otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa

y responsabilidad tenga analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

23. Administrativo: Es la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, si las hubiera, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: Estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros y archivos complejos, redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite, taquigrafía. Y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

24. Auxiliar administrativo: Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares y, en general, repetitivas, como son, a título orientativo, los trabajos mecanográficos, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores, la facturación simple que no requiera cálculos complejos, la gestión de busca y clasificación en ficheros y archivos, que sólo requiera anotaciones simples y preestablecidas, atender las comunicaciones telefónicas y otras similares.

25. Aspirante: Sus funciones son: Hacer recados, copias de los documentos, realizar los encargos que se encomienden entre unos y otros departamentos, recoger y entregar correspondencia, así como llevar a cabo trabajos elementales por orden de sus superiores.

#### C. Personal de servicios generales:

26. Personal de mantenimiento: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con completo dominio tanto teórico como práctico de un oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los incidentes de su especialidad.

Son, entre otras, tareas fundamentales de esta categoría: Ejecutar los trabajos de conservación y mantenimiento de los centros y sus dependencias, así como la realización de reparaciones en los mismos, localizar y reparar averías, así como el montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones, máquinas, herramientas.

27. Maestro de obras: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que, en posesión del título de EGB y reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen un grupo de obreros en trabajos de peonaje sin especialización alguna.

28. Cocinero: Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que, en posesión de carné de manipulador de alimentos, dominen teórica y prácticamente la actividad de cocina; realizan sus funciones con capacidad plena para resolver los cometidos de su especialidad, preparan, condimentan y cocinan los menús, velan por el buen estado de los alimentos, así como su mejor presentación, realizan el despiece de carnes y pescados con el mayor cuidado, vigilan la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria y utensilios a su cargo, y su buen funcionamiento y, en su caso, coordinan el trabajo del ayudante de cocina.

29. Ayudante de cocinero: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que, en posesión del carné de manipulador de alimentos, ejercen sus funciones en las áreas y con las especificaciones siguientes:

En el área de actividad de cocina, bajo la dependencia directa del cocinero, de quien recibe instrucciones precisas, ayuda a éste en sus funciones: Condimentar menús sencillos, colabora con el cocinero en el orden y en la vigilancia de la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria, utensilios y menaje, y su buen funcionamiento; colabora en el despiece de carnes y pescados, así como en el tratamiento de los alimentos.

En el área de actividad de comedor se encarga de los servicios más elementales, comprobando el estado de la vajilla, cristalería y demás utensilios antes de ser utilizados.

30. Portero-Vigilante: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que realizan las siguientes funciones: Vigilancia y custodia interior y exterior de los establecimientos, velar por la conducta y disciplina de los internos, vigilar el aseo y limpieza de los locales o cualquier otra que en razón de sus servicios específicos le fueran encomendados.

31. Portero-Consérje: Es el trabajador al que dejan a su cargo la custodia y vigilancia durante el día y la noche las tierras acotadas, dependencias y enseres del centro, conservación general de las zonas comunes, guarda y custodia de los accesos del edificio.

32. Limpiadora: Son aquellos trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias y locales de la Asociación.

33. Lavandera: Aquellos trabajadores que se ocupan del lavado de ropa y otros artículos que pertenezcan a la Asociación o sus usuarios.

34. Conductor: Trabajadores en posesión del permiso de conducir que se ocupan normalmente de la conducción y atención de vehículos ligeros.

35. Peón: Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que se encargan de ejecutar labores para cuya realización se requiere

únicamente la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

## CAPITULO VII

### Otras disposiciones

#### Artículo 38. *Propuesta de finiquito y finiquito.*

El trabajador con una antelación mínima de quince días a la terminación de su contrato tendrá a su disposición el preaviso y la propuesta de finiquito de cuantos emolumentos haya devengado y no percibido a la fecha del cese.

#### Artículo 39. *Seguro de responsabilidad civil.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio deberán contar con una póliza de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes de trabajo individuales.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines de cotización TC-2.

#### Artículo 40. *Reconocimientos médicos.*

Se realizará un reconocimiento médico al ingreso en la empresa, y anualmente, a todos los trabajadores.

#### Artículo 41. *Comisión de Seguridad y Salud.*

Las funciones de esta Comisión serán:

1. Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interno de la empresa.
3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa.
5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
6. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras, y, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Dirección de la empresa y a la Inspección de Trabajo.
7. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud.
8. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia de la empresa.
9. Estudiar aquellos trabajos que por sus peculiares características sean de aplicación los pluses especiales establecidos en el artículo 19 de este Convenio.
10. Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado durante cada año natural.

La composición de esta Comisión será la siguiente:

- a) Un Presidente.
- b) Un Secretario.
- c) Dos Vocales.

#### Artículo 42. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.
- f) Llevar a cabo anualmente la revisión salarial del Convenio.
- g) Dilucidarán sobre los desacuerdos que surjan sobre el tema de los pluses especiales.

2. Esta Comisión celebrará, al menos, una reunión anual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los miembros de una u otra parte.

Se llevará igualmente un libro de actas de todas las reuniones.

3. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 6 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

4. Las cuestiones propias que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Esta Comisión quedará integrada por los siguientes miembros:

Parte social: Doña Esperanza Soler García, don Sixto Angel Macía Manresa y don José Antonio Moreno Gómez.

Parte empresarial: Don Enrique Pastor Seller, don Francisco Legaz Cervantes y don Evedasto Lifante Carbonell.

#### Disposición final.

En lo no previsto o regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación, sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

#### Disposición derogatoria.

Los trabajadores de la empresa Asociación Diagrama Intervención Psicosocial ante la firma de este Convenio asumen los nuevos salarios y pluses, quedando derogados los anteriores salarios y pluses que eran de aplicación.

### ANEXO

Categorías	Salario base — Pesetas
<b>A. Personal docente:</b>	
1. Coordinador de centros y programas .....	95.000
2. Director de centro .....	95.000



Categorías	Salario base Pesetas
3. Subdirector de centro .....	95.000
4. Coordinador de centro .....	95.000
5. Psicólogo .....	100.000
6. Pedagogo .....	100.000
7. Asistente social .....	95.000
8. Profesor de EGB .....	95.000
9. Educador .....	95.000
10. ATE .....	90.000
11. Monitor .....	90.000
12. Cuidador .....	90.000
13. Médico .....	100.000
14. ATS .....	100.000
15. Psiquiatra .....	100.000
B) Personal administrativo:	
16. Gerente .....	100.000
17. Graduado social .....	100.000
18. Informático .....	100.000
19. Traductor .....	100.000
20. Economista .....	100.000
21. Abogado .....	100.000
22. Contable .....	100.000
23. Administrativo .....	100.000
24. Auxiliar administrativo .....	90.000
25. Aspirantes .....	80.000
C. Personal de servicios generales:	
26. Personal de mantenimiento .....	85.000
27. Maestro de obras .....	80.000
28. Cocinero .....	80.000
29. Ayudante de cocinero .....	80.000
30. Portero-Vigilante .....	95.000
31. Portero-Conserje .....	95.000
32. Limpiadora .....	80.000
33. Lavandera .....	80.000
34. Conductor .....	80.000
35. Peón .....	62.700

**2038**

*ORDEN de 12 de enero de 1996 por la que se determina el crédito con el que se subvencionarán durante el ejercicio presupuestario 1996, las acciones contempladas en los apartados c), d), e), f) e i) de la letra B del artículo 5 de la Orden de 10 de octubre de 1995 por la que se regulan en desarrollo del título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, sobre agencias de colocación y los servicios integrados para el empleo, los planes de servicios integrados para el empleo y los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.*

## Artículo único.

Durante el ejercicio presupuestario 1996, en tanto subsiste la prórroga del presupuesto de 1995, las acciones contempladas en los apartados c), d), e), f) e i) de la letra B del citado artículo 5 de la Orden de 10 de octubre de 1995 por la que se regulan en desarrollo del título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, sobre agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, los planes de servicios integrados para el empleo y los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, serán financiadas con el mismo crédito autorizado para la Orden de 9 de marzo de 1994 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo, para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» surtiendo efectos desde el día 1 de enero de 1996.

Madrid, 12 de enero de 1996.

GRIÑAN MARTINEZ

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**2039**

*RESOLUCION de 15 de enero de 1996, de la Dirección General de la Energía, por la que se inscribe a ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas.*

ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», ha solicitado, a través de esta Dirección General, ser inscrita en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, de conformidad con lo establecido en el capítulo III de la Instrucción sobre Instaladores autorizados de gas y empresas instaladoras, aprobada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 17 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1986);

Vista la solicitud presentada y demás documentación complementaria y la Orden de 17 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General de la Energía, teniendo en cuenta los informes favorables emitidos por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León, y de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca, ha resuelto:

Inscribir a ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, existente en esta Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.—El ámbito geográfico territorial de actuación para la impartición de los cursos de instaladores de gas, de categoría IG-I, IG-II, IG-III e IG-IV a que se refiere esta inscripción, estará limitado a la provincia de Salamanca.

Segunda.—Cada uno de los cursos teórico-prácticos para la formación de instaladores de gas, que vaya a impartir ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», deberá ser autorizado previamente por los órganos territoriales competentes.

Tercera.—ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», deberá presentar anualmente en los organismos territoriales correspondientes y en la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía una Memoria de actuaciones de conformidad con lo previsto en el capítulo III de la citada Instrucción sobre instaladores autorizados de gas y empresas instaladoras.

Cuarta.—La inscripción a que se refiere la presente Resolución tendrá un plazo de vigencia de tres años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de dicho plazo dentro de los seis meses anteriores a la finalización del mismo.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 15 de enero de 1996.—La Directora general, María Luisa Huidobro y Arriba.

**2040**

*RESOLUCION de 9 de enero de 1996, de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial, por la que se somete a información la relación de proyectos de normas europeas que han sido tramitadas como proyectos de norma UNE.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º, apartado 2, del Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, por el que se ordenan las actividades de normalización y certificación y visto el expediente de proyectos