

### III. Otras disposiciones

## MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

**8533** *RESOLUCIÓN de 4 de abril de 1997, de la Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pequeña y Mediana Empresa, por la que se concede el título de agencia de viajes a «M. A. E. Organización Turística, Sociedad Limitada», con el código identificativo de Euskadi, C.I.E. 2153.*

Visto el expediente instruido a instancia de doña Ana Isabel Irazusta Cariz, en nombre y representación de «M. A. E. Organización Turística, Sociedad Limitada», en solicitud de la concesión del título-licencia de agencia de viajes minorista;

Resultando que la solicitud de dicha empresa cumple los requisitos establecidos en el artículo 4.1 del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), que regula el ejercicio de las actividades de las agencias de viajes, y que se acompaña a dicha solicitud la documentación requerida, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 de las normas reguladoras de las agencias de viajes, aprobadas por Orden de 14 de abril de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 22);

Resultando que, tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Turismo, reúne los requisitos exigidos por los artículos 1 y 5 de las normas reguladoras citadas;

Considerando que en la empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Real Decreto 271/1988, de 25 de mayo, y por la Orden de 14 de abril de 1988, para la obtención del título-licencia de agencias de viajes,

Esta Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pequeña y Mediana Empresa, en uso de las competencias establecidas por el Estatuto Ordenador de las Empresas y de las Actividades Turísticas Privadas, aprobado por el Decreto 231/1965, de 14 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 20 de febrero); por el Real Decreto 2488/1978, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 26 de octubre), sobre transferencias de competencias de la Administración del Estado al Consejo General del País Vasco; por el Real Decreto 765/1996, de 7 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica de los Ministerios de Economía y Hacienda, de Interior y de la Presidencia, y se crea la Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pymes; Real Decreto 1376/1966, de 7 de junio, por el que se modifica la estructura del Instituto de Turismo de España, y Real Decreto 1884/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Hacienda, ha tenido a bien disponer:

Autorizar el título-licencia a la agencia de viajes «M. A. E. Organización Turística, Sociedad Limitada», código de identificación Euskadi C.I.E. 2153, minorista, con sede social en plaza Ignacio Mercader, número 4, bajo, San Sebastián (Guipúzcoa).

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 4 de abril de 1997.—El Secretario de Estado, José Manuel Fernández Norniella.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**8534** *RESOLUCIÓN de 1 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos (código de convenio número 9900985) que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1997, de una parte por las organizaciones empresariales, ANCEE, CECE y E y G, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO., FETE-UGT y CIG, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 1 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### VIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA, ATENCIÓN, DIAGNÓSTICO, REHABILITACIÓN Y PROMOCIÓN DE MINUSVALIDOS

##### Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito y Comisión de seguimiento

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

##### Artículo 2. *Ámbito 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.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas reseñadas en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal es el comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1997.

#### Artículo 5.

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

#### Artículo 6.

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.

#### Artículo 7.

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.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia de cumplimiento de lo pactado y de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación 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, 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 representativas, 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, 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.

## CAPÍTULO II

### Clasificación de personal

#### Artículo 9.

El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en algunos 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 de Enseñanzas Especiales.

c) Profesor de Taller.

d) Adjunto de Taller.

e) Educador.

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) Auxiliar Técnico Educativo.

b) Cuidador.

c) Auxiliar y Especialista no Médico.

Grupo II. Personal Administrativo:

a) Jefe superior.

b) Jefe de primera.

c) Jefe de segunda.

d) Oficial de primera.

e) Oficial de segunda.

f) Auxiliar.

g) Aspirante.

Grupo III. Profesionales de oficio:

a) Jefe de Cocina.

b) Gobernanta.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segunda y Cocinero.

e) Ayudante de Cocina.

f) Personal de Servicios Domésticos.

g) Personal no cualificado.

Grupo IV. Personal subalterno:

a) Conserje.

b) Ordenanza.

c) Portero, Vigilante y Sereno.

d) Telefonista.

e) Ascensorista.

f) Botones.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren. Son igualmente 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.

#### Artículo 10.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

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 podrán sobrepasar el 25 por 100 del personal contratado por la empresa.

No se computarán a efectos los contratos de interinos, ni para lanzamiento de nueva actividad.

No será de aplicación lo señalado en el párrafo anterior a las empresas de hasta 10 trabajadores.

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la Dirección.

Los Delegados del personal o miembros del Comité de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal, a petición del trabajador contratado.

Los contratos se formalizarán adecuándolos a la normativa vigente sobre el control de la contratación.

### CAPÍTULO III

#### Contrataciones y ceses

##### Artículo 11.

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

##### Artículo 12.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal titulado superior: Tres meses.

Personal titulado de grado medio, docente y técnico no titulado: Tres meses.

Auxiliares técnicos y administrativos: Dos meses.

Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y subalternos: Un mes.

Personal no cualificado: Dos semanas.

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

##### Artículo 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.

La empresa, a estos efectos, comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

##### Artículo 14.

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

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

##### Artículo 15.

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

##### Artículo 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 los correspondientes anexos tanto para 1996 como para 1997.

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

##### Artículo 17.

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

##### Artículo 18.

Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este Convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de aprendizaje tendrán las remuneraciones siguientes:

a) Contrato en prácticas:

Primer año, 80 por 100 salario convenio según categoría.

Segundo año, 90 por 100 salario convenio según categoría.

b) Contrato de aprendizaje:

Primer año, 80 por 100 salario mínimo interprofesional mayores de dieciocho años.

Segundo año, 90 por 100 salario mínimo interprofesional mayores de dieciocho años.

Tercer año, 100 por 100 salario mínimo interprofesional mayores de dieciocho años.

Mayores de veintidós años, 100 por 100 salario mínimo interprofesional desde el primer año o desde que cumplan la edad.

##### Artículo 19.

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 esta categoría más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o este Convenio establezcan.

##### Artículo 20.

El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada período de tres 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.

##### Artículo 21.

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

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

## Artículo 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.

## Artículo 23.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario de convenio más antigüedad. El cobro de la paga de Verano se efectuará antes del 31 de julio, la de Navidad antes del 23 de diciembre.

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

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la extraordinaria, éste se hará efectivo antes del inicio de aquéllas.

## Artículo 24.

El importe de la media dieta será de 1.339 pesetas y la dieta completa de 4.223 pesetas.

## Artículo 25.

Las categorías de: Profesor y Adjunto de taller, cuidadores, auxiliares y especialistas no médicos, Oficial de primera y segunda, Cocinero, Ayudante de cocina, personal de servicio doméstico, personal no cualificado, Conserje, Ordenanza, Portero, Vigilante y Sereno; cuando la empresa no le facilite prenda de trabajo, le abonará por este concepto la cantidad de 4.000 pesetas anuales.

## Artículo 26.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 27,8 pesetas por kilómetro recorrido.

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

Cuando el personal utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen los minusválidos y le fuere encomendada al trabajador la vigilancia de éstos, tendrá derecho a una gratificación de 13.905 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.

## CAPÍTULO V

## Jornada, vacaciones y descansos

## Artículo 27.

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 mil setecientas sesenta y una, salvo lo previsto en los correspondientes anexos.

## Artículo 28.

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

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

## Artículo 29.

Las empresas y trabajadores, previo informe de los representantes sindicales, podrán establecer un calendario interno de vacaciones, en el que

podrán ampliar la duración de las mismas, fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior y 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 número dos del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

## Artículo 30.

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

## Artículo 31.

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

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

## Artículo 32.

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

- a) Quince días, en caso de matrimonio.
- b) Hasta tres días, en caso de nacimiento, fallecimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de un hijo o un hermano.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

## Artículo 33.

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 laborales.

## Artículo 34.

Las/os trabajadoras/es por alumbramiento o adopción tendrán derecho a los permisos legalmente establecidos, y a su retribución durante los mismos.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

## Artículo 35.

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 período no podrán disfrutarlo, simultáneamente, los dos cónyuges.

## CAPÍTULO VI

## Excedencias y formación

## Artículo 36.

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 la que pertenece sea un sindicato representativo.

La empresa podrá conceder excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios, promoción del trabajador dentro del sector, funciones sindicales, etc.

A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones previstas en el artículo 34, párrafo 2, tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al ciudadano de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

#### Artículo 37.

El personal docente dentro de su jornada laboral tendrá derecho a treinta y cinco o cuarenta y tres horas, según se trate de centros sin internado o con internado respectivamente, dedicadas a su formación dentro del propio centro de trabajo o a permisos para formación externa.

El personal docente que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración siempre que la Administración Educativa pague el sustituto.

Los demás trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a treinta horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

### CAPÍTULO VII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 38.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

#### Artículo 39.

Serán faltas graves:

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

#### Artículo 40.

Serán faltas muy graves:

- Más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
- La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período 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 en la empresa como a

terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

g) El abuso de autoridad.

h) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

#### Artículo 41.

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

#### Artículo 42.

La empresa tiene 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.

#### Artículo 43.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

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

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Despido.

#### Artículo 44.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Derechos sindicales

#### Artículo 45.

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

#### Artículo 46.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

#### Artículo 47.

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

#### Artículo 48.

De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) 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.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) 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.

#### Artículo 49.

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

a) 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.

b) 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.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) 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.

#### Artículo 50.

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

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

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

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

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

#### Artículo 51.

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

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Mejoras sociales

#### Artículo 52.

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

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

#### Artículo 53.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán, como mínimo el 75 por 100 de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja, salvo en los que se mejore en los anexos correspondientes.

#### Artículo 54.

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

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

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

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

A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

#### Artículo 55.

Todo el personal de los centros no concertados o subvencionados tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicios en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales vigentes en ese momento. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

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

#### Disposición transitoria primera.

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores, como consecuencia de la aplicación desde el día 1 de enero de 1996 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo de dos meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

#### Disposición transitoria segunda.

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».

#### Disposición transitoria tercera.

Las partes firmantes se comprometen a seguir trabajando en la reestructuración del presente Convenio para su aplicación en 1998.

#### Disposición adicional primera.

Por acuerdo de las partes, para todo lo relacionado con seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del sector se tendrá en cuenta la Ley vigente (31/1995, de 8 de noviembre: Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo).

#### Disposición adicional segunda.

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

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.

Enfermedades infecto-contagiosa crónicas.  
Alergias crónicas.  
Enfermedades del aparato locomotor.

Disposición adicional tercera.

El personal titulado de grado medio y superior con una antigüedad mínima de tres años en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo por un año prorrogable excepcionalmente por otro más para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a los graduados universitarios que quieran hacer licenciaturas o, cuando estando en posesión de éstas, pretendan realizar el Doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior se hará extensivo a los trabajadores que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

Disposición adicional cuarta.—*Mediación y arbitraje.*

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional quinta.

Las mejoras pactadas en el presente Convenio, a excepción de las tablas salariales, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1997.

**ANEXO I**

**Centros de enseñanza**

**CONTRATACIONES, ASCENSOS Y CESES**

Artículo 56.

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 el 31 de agosto del curso escolar en que se les contrata.

**RETRIBUCIONES**

Artículo 57.

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

Director del centro: 33.582 pesetas.

Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional: 19.310 pesetas.

Jefe de Estudios y Secretario: 16.945 pesetas.

Encargado de residencia o Internado: 14.686 pesetas.

Artículo 58.

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.

Artículo 59.

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 Ministerio de Educación y Cultura, de fecha 24 de julio de 1996 o los que suscriban con posterioridad, tanto con el Ministerio de Educación y Cultura, como con otras administraciones educativas.

Artículo 60.

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 efectos 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.

**Jornada, vacaciones y descansos**

Artículo 61.

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 éste y artículos siguientes se especifican:

De centros sin internado: 1.323.

De centros con internado: 1.380 \*.

\* Las horas anuales se reducirán en sesenta y ocho, cuando disfrute del incremento de vacaciones anuales del artículo 63, párrafo 1.º

Artículo 62.

La jornada para el personal docente será de veinticinco horas lectivas y cinco complementarias más un número de horas. En los niveles no concertados se fijará igualmente la jornada para el profesorado.

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.

Artículo 63.

Cada año, alternativamente, el 50 por 100 del personal docente de los centros de enseñanza con internado disfrutará quince 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 27.000 pesetas. Igualmente, disfrutará de seis días de vacaciones en Semana Santa y ocho días en Navidad.

El profesorado de los centros de enseñanza donde no exista internado tendrán derecho a iniciar las vacaciones de verano una semana después de los alumnos y a incorporarse una semana antes del regreso de éstos. En Semana Santa y Navidad tendrán 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 dieciocho 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 los 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 las 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 número 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

**ENFERMEDADES Y PERMISOS**

Artículo 64.

El profesorado titular de los centros concertados, incluido en nómina de pago delegado, en situación de incapacidad temporal y durante los

siete primeros meses, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 por 100 un mes más por cada trienio de antigüedad. Todo lo anterior se tendrá derecho a percibir siempre que lo abone la Administración Educativa correspondiente, así como la sustitución del trabajador en tal situación.

#### Artículo 65. Premio de jubilación.

Se establece, para el personal docente de centros concertados y pago delegado, un premio de jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad y un mes más por cada quinquenio o fracción.

### ANEXO II

#### Centros de terapia ocupacional

#### Artículo 66.

Se considera 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 la 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

#### Artículo 67.

El personal técnico no titulado, subgrupo 4.º, del grupo 1, que presta servicios en los centros de terapia ocupacional, tendrá una jornada de treinta y siete horas semanales.

El número de horas de trabajo efectivo al año para el personal señalado en el párrafo anterior, será de mil quinientas ochenta y nueve.

#### Artículo 68.

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, veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro períodos, dos de los cuales coincidirán con las fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

#### Artículo 69.

Las empresas y los 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 número 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

### ANEXO III

#### Centros de promoción laboral

#### Artículo 70.

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 al año: Mil ochocientas siete.
2. Jornada semanal: Cuarenta horas.

#### Artículo 71.

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

#### Artículo 72.

Las empresas y los 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 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 número 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

#### Artículo 73.

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 1996

Categoría	Sueldo - Pesetas	Trienios - Pesetas
<i>Personal técnico titulado</i>		
Titulado de grado superior .....	187.927	7.516
Titulado de grado medio .....	138.413	5.412
Logopeda .....	138.413	5.412
Fisioterapeuta .....	138.413	5.412
<i>Personal docente</i>		
a) Profesor titular .....	153.600	5.310
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales .....	133.644	4.673
c) Profesor de Taller .....	129.856	4.647
d) Adjunto de Taller .....	128.142	4.536
e) Educador .....	129.856	4.689
<i>Personal técnico no titulado</i>		
a) Jefe de Producción .....	149.523	5.840
b) Adjunto de Producción .....	140.176	5.339
c) Encargado .....	128.432	4.811
d) Ayudante .....	120.394	4.780
<i>Auxiliares técnicos</i>		
a) Auxiliar Técnico Educativo .....	105.044	4.271
b) Cuidador .....	100.129	4.053
c) Auxiliar y Especialista no Médicos .....	93.496	3.770
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe superior .....	150.340	6.016
Jefe de primera .....	140.924	5.564
Jefe de segunda .....	134.486	5.263
Oficial de primera .....	100.474	4.080
Oficial de segunda .....	94.550	3.770
Auxiliar .....	88.436	3.519
Aspirante .....	65.201	2.622

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienios — Pesetas
<i>Profesionales de oficios</i>		
Jefe de Cocina .....	111.488	4.814
Gobernanta .....	111.488	4.814
Oficial de primera .....	99.544	4.299
Oficial de segunda y Cocinero .....	93.731	3.957
Ayudante de Cocina .....	81.802	3.439
Personal Servicios Domésticos .....	79.465	3.353
Personal no cualificado .....	79.465	3.353
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje .....	88.825	3.786
Ordenanza .....	85.578	3.612
Portero, Vigilante y Sereno .....	82.266	3.439
Telefonista .....	81.504	3.439
Ascensorista .....	80.207	3.353
Botones .....	61.701	2.610

## ANEXO V

## Centros de Educación Especial concertados

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
Profesor titular .....	187.970	4.919
Profesor de Taller (Formación Profesional) .....	187.970	4.919
Psicólogo o Pedagogo .....	205.024	7.733
Logopeda y otros titulados de grado medio .....	187.649	5.162
Auxiliar Técnico Educativo .....	105.044	4.154

## Complementos salariales:

Director de centro: 32.604 pesetas.

Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional: 19.404 pesetas.

Jefe de Estudios y Secretario: 17.027 pesetas.

Encargado de Residencia: 14.757 pesetas.

Los Logopedas y otros titulados de grado medio con título de grado superior que, con anterioridad a mayo de 1987, vinieran percibiendo el sueldo de titulado de grado superior tendrán derecho a seguir percibiendo el salario establecido en las tablas del anexo IV para dicha categoría.

Los salarios del personal docente incluidos en la nómina de pago delegado abonados directamente por las administraciones educativas competentes, tendrán un complemento retributivo de las siguientes cantidades:

De 1 de enero de 30 de septiembre de 1996: 1.849 pesetas cada mes, así como la gratificación extraordinaria de junio.

De 1 de octubre a 31 de diciembre de 1996: 4.492 pesetas cada mes, así como la gratificación extraordinaria de Navidad.

## ANEXO IV

## Tablas salariales 1997

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienios — Pesetas
<i>Personal técnico titulado</i>		
Titulado de grado superior .....	192.437	7.516
Titulado de grado medio .....	141.735	5.412
Logopeda .....	141.735	5.412
Fisioterapeuta .....	141.735	5.412
<i>Personal docente</i>		
a) Profesor titular .....	157.286	5.310
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales .....	136.851	4.573
c) Profesor de Taller .....	132.973	4.647
d) Adjunto de Taller .....	131.217	4.536
e) Educador .....	132.973	4.689

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienios — Pesetas
<i>Personal técnico no titulado</i>		
a) Jefe de Producción .....	153.112	5.840
b) Adjunto de Producción .....	143.540	5.339
c) Encargado .....	131.514	4.811
d) Ayudante .....	123.283	4.780
<i>Auxiliares técnicos</i>		
a) Auxiliar Técnico Educativo .....	107.565	4.271
b) Cuidador .....	102.532	4.053
c) Auxiliar y Especialista no Médicos .....	95.740	3.770
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe superior .....	153.948	6.016
Jefe de primera .....	144.306	5.564
Jefe de segunda .....	137.714	5.263
Oficial de primera .....	102.885	4.080
Oficial de segunda .....	96.819	3.770
Auxiliar .....	90.558	3.519
Aspirante .....	66.766	2.622
<i>Profesionales de oficios</i>		
Jefe de Cocina .....	114.164	4.814
Gobernanta .....	114.164	4.814
Oficial de primera .....	101.933	4.299
Oficial de segunda y Cocinero .....	95.981	3.957
Ayudante de Cocina .....	83.765	3.439
Personal Servicios Domésticos .....	81.372	3.353
Personal no cualificado .....	81.372	3.353
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje .....	90.957	3.786
Ordenanza .....	87.632	3.612
Portero, Vigilante y Sereno .....	84.240	3.439
Telefonista .....	83.460	3.439
Ascensorista .....	82.132	3.353
Botones .....	63.182	2.610

## ANEXO V

## Centros de Educación Especial concertados

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienios — Pesetas
Profesor titular .....	187.970	4.782
Profesor de Taller (Formación Profesional) .....	187.970	4.782
Psicólogo o Pedagogo .....	209.945	7.733
Logopeda y otros titulados de grado medio .....	192.153	5.162
Auxiliar Técnico Educativo .....	107.665	4.154

## Complementos salariales:

Director del centro: 34.335 pesetas.

Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional: 19.986 pesetas.

Jefe de Estudios y Secretario: 17.538 pesetas.

Encargado de Residencia: 15.200 pesetas.

Los Logopedas y otros titulados de grado medio con título de grado superior que, con anterioridad a mayo de 1987 vinieran percibiendo el sueldo de titulado de grado superior, tendrán derecho a seguir percibiendo el salario establecido en las tablas del anexo IV para dicha categoría.

Los salarios del personal docente incluidos en la nómina de pago delegado abonados directamente por las administraciones educativas competentes, tendrán un complemento retributivo de las siguientes cantidades:

De 1 de enero a 30 de septiembre de 1997: 4.492 pesetas cada mes, así como la gratificación extraordinaria de junio.

De 1 de octubre a 31 de diciembre de 1997: 7.920 pesetas cada mes, así como la gratificación extraordinaria de Navidad.

## ANEXO VI

## Clasificación del personal

*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 rendimiento, 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.

*Auxiliar Técnico Educativo.*—Es el trabajador que realiza funciones polivalentes desarrollando su actividad profesional en colaboración con el equipo docente y multidisciplinar en tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstas, tales como atenciones básicas de los alumnos, movimientos grupales, colaboración en la aplicación de programas de autonomía personal social y prelaboral, recogida de información, cumplimentación y actualización de la documentación académica, preparación de material docente y, en general, cualquier otra actividad que tenga como fin la seguridad, bienestar y mejor aprovechamiento escolar del alumno.

*Cuidador.*—Es el trabajador que con capacidad y funciones polivalentes presta servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, 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 aquellos 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 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 encomendada y cuantas instrucciones de la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

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

*Jefe de segunda.*—Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los Jefes de primera en caso de ausencia. Le corresponde distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependan. Se asimilarán 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 100 palabras por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

*Oficial de segunda.* Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que tomen al dictado, en idioma nacional, 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente, 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 tareas de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los Oficiales de segunda.

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

*Jefe de Cocina.*—Es el profesional que presta servicios en empresas en las que trabajan más de tres cocineros, teniendo a su cargo a todo el personal de cocina, responsabilizándose del buen fin de los alimentos,

de su condimentación y presentación, así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones.

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

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

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

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

**Personal de Servicios Domésticos.**—Son los que se ocupan del aseo y limpieza de dependencia, 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 al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

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

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

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

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

#### ADHESIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PRESENTE CONVENIO AL ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

La Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo de Educación Especial ratifica la adhesión del Convenio al II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**8535** RESOLUCIÓN de 10 de abril de 1997, del Centro de Investigaciones Sociológicas, por la que se convoca un curso de postgrado de Formación de Especialistas en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos.

Entre las funciones del Centro de Investigaciones Sociológicas, está la de contribuir a la formación de investigadores en Ciencias Sociales, según establece el artículo 3.º, f), de la Ley 39/1995, de 19 de diciembre, de organización del Centro de Investigaciones Sociológicas. En su virtud, la Presidencia del mismo ha resuelto convocar un curso de postgrado de Formación de Especialistas en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos, de acuerdo con las siguientes bases:

**Primera. Objeto.** El curso tiene la finalidad de contribuir a la formación de titulados universitarios en las técnicas de investigación social, con énfasis en el diseño de la investigación y en el análisis de datos, y una orientación esencialmente práctica.

**Segunda. Contenido.**—El curso se estructura en tres módulos de docencia e investigación, que se corresponden cada uno de ellos con un trimestre académico. El contenido de cada uno de los módulos es el siguiente:

#### Módulo I. Diseño de una investigación social:

El proyecto de investigación: Temática, metodología, problemas y diseño. La encuesta: Diseño del cuestionario, realización de las entrevistas,

supervisión del trabajo de campo y depuración y codificación de los cuestionarios. Fuentes y análisis de datos secundarios. Métodos de muestreo.

#### Módulo II. Aplicaciones Informáticas y estadísticas:

Informática aplicada e introducción al SPSS. Análisis de datos nominales, de segmentación y conglomerados y de regresión.

#### Módulo III. Análisis e interpretación de datos.

Análisis factorial y discriminante. Modelos causales. Interpretación de datos. Elaboración de informes.

La docencia e investigación correspondiente a cada módulo se distribuye de la siguiente manera: Clases teórico-prácticas; prácticas de diseños de investigación y análisis de datos; conferencias y seminarios especializados, y tutorías y direcciones de investigación individualizadas.

Los alumnos que se matriculen en los tres módulos deberán realizar una investigación original en la que se apliquen las enseñanzas del curso.

**Tercera. Régimen académico.**—El primer módulo se desarrollará desde el 2 de octubre al 16 de diciembre de 1997; el segundo, desde el 8 de enero al 2 de abril de 1998, y el tercero, desde el 14 de abril al 30 de junio de 1998. El total de horas lectivas es de doscientas cuarenta.

Las sesiones teórico-prácticas se desarrollarán dos días por semana, en horario de diecisiete a veinte horas. Además, el alumno dedicará una mañana o tarde a la semana a la realización de prácticas, investigación dirigida, asistencia a tutorías, conferencias u otras actividades especificadas en el programa docente de cada módulo.

Toda la actividad del programa docente e investigador será desarrollada en la sede del Centro de Investigaciones Sociológicas. El profesorado estará formado por profesores universitarios, directivos y técnicos de empresas dedicadas a la investigación social aplicada y por técnicos del Centro de Investigaciones Sociológicas. En la investigación dirigida cada alumno será supervisado por un profesor tutor.

**Cuarta. Solicitudes y requisitos.**—El curso está dirigido a titulados superiores con adecuada formación en Ciencias Sociales. Los interesados deberán presentar, antes del día 17 de julio de 1997, en el Registro General del Centro de Investigaciones Sociológicas, calle Montalbán, número 8, tercera planta, 28014 Madrid, una tarjeta de preinscripción que se facilitará a tal efecto, acompañada de su currículum vitae, un certificado de estudios con las calificaciones obtenidas en las asignaturas cursadas y una carta explicativa de los motivos por los que se desea realizar el curso o alguno de sus tres módulos.

La relación de los candidatos seleccionados, cuyo número máximo será de 24, se expondrá en los tablones de anuncios del Centro de Investigaciones Sociológicas antes del día 10 de septiembre de 1997. La relación de los alumnos que hayan solicitado realizar solamente uno o dos de los módulos del curso y hayan sido seleccionados se hará pública antes del día 1 de septiembre de 1997.

**Quinta. Matrícula y becas.**—Los candidatos seleccionados deberán abonar 250.000 pesetas en concepto de matrícula, haciendo efectivo el pago de 150.000 pesetas antes del día 20 de septiembre de 1997, y el resto antes del 10 de febrero de 1998, mediante transferencia bancaria a la cuenta que se facilitará al efecto.

Los alumnos que sólo deseen realizar alguno de los módulos y hayan sido seleccionados tendrán que satisfacer una tasa de matrícula de 100.000 pesetas por cada módulo antes del día 10 de septiembre de 1997, sin derecho a ningún tipo de devolución posterior ni de acceso al sistema de becas.

El Centro de Investigaciones Sociológicas concederá dos becas por el valor de la matrícula del curso académico, y seis becas parciales por un valor de 100.000 pesetas cada una de ellas. La concesión de estas becas llevará aparejada la colaboración en los departamentos del Centro de Investigaciones Sociológicas, por un total de noventa y treinta horas trimestrales, respectivamente.

**Sexta. Titulación.**—Los alumnos que completen con éxito los tres módulos del curso obtendrán el «Diploma de Especialista en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos» del Centro de Investigaciones Sociológicas. Los requisitos exigidos para la obtención de este diploma son:

- Asistencia regular a las clases teórico-prácticas, exigiéndose un mínimo de cuarenta y ocho horas de asistencia por módulo.
- Realización de un mínimo de doce horas de prácticas por módulo.
- Evaluación positiva de las pruebas de aptitud correspondientes a cada módulo.
- Presentación de la investigación original en el plazo y forma estipulados.