

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIX

K

MIÉRCOLES 11 DE AGOSTO DE 1999

K

NÚMERO 191

FASCÍCULO SEGUNDO

17354 *RESOLUCIÓN de 23 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico y Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.*

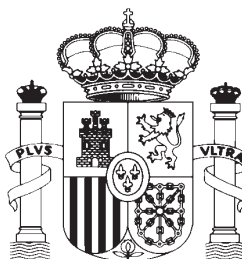
Visto el texto del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico y Rehabilitación y Promoción de Minusválidos (código Convenio número 9900985), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1999, de una parte, por las asociaciones empresariales ANCEE, CECE y E y G, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO. y FETE-UGT, 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 resuelve:

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, 23 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



**IX CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA,
ATENCIÓN, DIAGNÓSTICO Y REHABILITACIÓN
Y PROMOCIÓN DE MINUSVÁLIDOS**

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 1998 y el 31 de diciembre del año 2001.

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores como consecuencia de la aplicación desde el día 1 de enero de 1998 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar saldadas en un plazo de dos meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

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 podrá ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

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.

Artículo 7. *Convenios de ámbito inferior.*

A) En las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa se podrán pactar complementos retributivos para el personal incluido en pago delegado que acuerden las organizaciones patronales y sindicales y la Administración educativa de cada Comunidad Autónoma. Para que dicho Acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones patronales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad.

Dichos Acuerdos deberá ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que ésta proceda a depositarla ante el organismo competente.

El pago de este complemento autonómico estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración educativa competente. Las

empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

B) Las organizaciones firmantes, en el ánimo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman este Convenio, acuerdan:

1. Posibilitar un Acuerdo General o Marco para los Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos mediante la negociación de las organizaciones legitimadas del sector. Comenzarían las conversaciones transcurridos al menos tres meses desde la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» para intentar alcanzar el Acuerdo antes de que finalice la vigencia del presente Convenio.

2. Hasta entonces, las partes firmantes de este Convenio nacional, se obligan a no negociar Convenios de ámbito territorial inferior al presente y que puedan afectar a las empresas y/o trabajadores comprendidos en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

3. Respecto de los Convenios de ámbito inferior, éstos afectarán únicamente a las partes que los firmen, salvo que en el ámbito de dicho Convenio inferior las partes firmantes distintas de las del Convenio nacional, tuvieran por sí mismas la representatividad y la legitimidad que se establece en el Estatuto de los Trabajadores para dotar al Convenio de la naturaleza de eficacia general.

En el Acuerdo General o Marco se limitarán las materias a negociar en el ámbito de los autonómicos.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad. Absorción.*

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 9. *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 10. *Grupos y categorías.*

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) Profesores 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 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 enunciativas las funciones asignadas en el anexo IV a cada categoría o especialidad. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

CAPÍTULO III

Contrataciones y ceses

Artículo 11. *Libertad de contratación.*

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

Artículo 12.

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 estos efectos los contratos de interinidad.

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 control de la contratación.

Artículo 13. *Contrato eventual.*

Cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses. Dicho período de doce meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un período inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 14. *Contrato para obra o servicio.*

El contrato de trabajo por obra o servicios determinados queda identificado y será válido cuando las empresas afectadas por este Convenio suscriban acuerdos con terceros —tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y Administraciones Públicas de cualquier ámbito— para prestarles servicios o cursos y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Artículo 15. *Contrato en prácticas o para la formación.*

Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este Convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las siguientes remuneraciones y número de prórrogas o renovaciones:

a) Contrato en prácticas:

Primer año: 80 por 100 del salario Convenio, según categoría.
Segundo año: 90 por 100 del salario Convenio, según categoría.

Se podrán concertar hasta un máximo de cuatro prórrogas a este contrato, sin que su duración exceda de dos años.

b) Contrato de formación:

La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Su duración será hasta tres años, pudiendo las partes concertar hasta seis prórrogas sin exceder ese período máximo.

Artículo 16. *Período de prueba.*

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

Auxiliares técnicos y Administrativos: Dos meses.

Auxiliares Administrativo, 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 17. *Vacantes.*

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 18. *Extinción de contrato.*

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.

Artículo 19. *Preaviso.*

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 20. *Generalidades.*

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 para 1998.

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 21. *Estructura.*

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 22. *Trabajos de superior categoría.*

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 establezca.

Artículo 23. *Antigüedad.*

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 24. *Plus de nocturnidad.*

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 25. *Vigilancias. Alimentación y alojamiento.*

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 26. *Pagas extras.*

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 27. *Dietas.*

El importe de la media dieta será de 1.500 pesetas y la dieta completa de 4.500 pesetas.

Artículo 28. *Prendas de trabajo.*

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 5.000 pesetas anuales.

Artículo 29. *Kilometraje.*

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 30 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 14.000 pesetas. Este servicio no se computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso, estas tareas tendrán carácter voluntario.

No tendrá derecho a esta gratificación quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos

Artículo 30. *Jornada anual.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de mil setecientos sesenta y una horas, excepto en los centros de Promoción Laboral, que será de mil ochocientos siete horas anuales. Para el personal técnico no titulado del subgrupo 4.º, del grupo I, a que se refiere el artículo 10 del Convenio, y desarrollen su trabajo en centros de Terapia Ocupacional, su jornada anual efectiva será de mil quinientas ochenta y nueve horas.

La definición o descripción de lo que son centros de Promoción Laboral queda recogido en la disposición adicional primera de este Convenio, y los centros de Terapia Ocupacional en su disposición adicional segunda.

Artículo 31. *Jornada semanal y calendario anual.*

La jornada semanal será de treinta y ocho horas sin merma o menoscabo de la jornada anual efectiva pactada en el artículo anterior.

Las empresas y trabajadores podrán establecer un calendario interno de vacaciones, en el que podrán ampliar la duración de las mismas, las fiestas laborales y los permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior y para cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

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

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

Artículo 32. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrá ser compensadas económicamente.

El personal técnico no titulado del subgrupo 4.º, del grupo I, a que se refiere el artículo 10 del Convenio y que desarrollen su trabajo en centros de Terapia Ocupacional, podrán disfrutar de 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 33. *Permisos retribuidos.*

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.
- f) El personal que deba de realizar una jornada anual efectiva de mil setecientas sesenta y una horas, podrá disfrutar para asuntos propios de tres días hábiles retribuidos al cabo del año.

El personal que deba realizar una jornada anual efectiva de mil ochocientas siete horas —es decir, el personal de los centros de Promoción Laboral—, podrá disfrutar de 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 34. *Permisos no retribuidos.*

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 35. *Maternidad. Adopción.*

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 36. *Lactancia.*

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 37. *Excedencias.*

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 tendrá derecho la trabajadora, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

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.

Artículo 38. *Formación.*

Todos los 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 39. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) 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.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instituciones recibidas.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- a) Más de tres y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de treinta días.
- c) 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.
- d) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidos en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Los malos tratamientos de palabra u obra a los minusválidos, Jefes y compañeros.
- e) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a los minusválidos.
- f) 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 42.

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

Artículo 43. *Sanciones.*

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.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancia 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. *Prescripción.*

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 sindicalesArtículo 45. *No discriminación.*

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

Artículo 46. *Electores elegibles.*

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 L.O.L.S.

Artículo 47. *Garantías.*

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

Artículo 48. *Derechos.*

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

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.

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

a) 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 49. *Acumulación de horas sindicales.*

Para facilitar la actividad sindical de 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 de los Comités 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 50. *Reunión.*

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 socialesArtículo 51. *Gratuidad.*

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 52. *Incapacidad temporal.*

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. Los primeros treinta días de incapacidad temporal percibirán el 100 por 100 de su retribución mensual ordinaria.

Artículo 53. *Pólizas.*

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 20.000.000 de pesetas, por siniestro, para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

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 54. *Gratificación. Vinculación.*

Todo el personal de los centros no concertado 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 única. *Pago de las diferencias salariales.*

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores, como consecuencia de la aplicación desde el día 1 de enero de 1998 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 adicional primera. *Centros de promoción laboral.*

A efectos de lo recogido en el artículo 30 de este Convenio —en el que se recoge la jornada anual—, son centros de promoción laboral: Los centros Especiales de Empleo; los centros Ocupaciones 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.

Disposición adicional segunda. *Centros de Terapia Ocupacional.*

A efectos de lo recogido en el artículo 30 de este Convenio —en el que se recoge la jornada anual—, son centro 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, 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 deben recibir instrucción en sus puestos de trabajo y cuente con servicios de ajuste personal y social.

Disposición adicional tercera. *Seguridad y salud laboral.*

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 Reglamento que la desarrolla).

Disposición adicional cuarta. *Enfermedades profesionales.*

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

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.
- Enfermedades del aparato locomotor.

Disposición adicional quinta. *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 sexta. *Formación continua.*

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

Disposición adicional séptima. *Derechos «ad personam».*

Se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de ese convenio y se conservarán como derecho «ad personam».

Disposición adicional octava.

Las mejoras pactadas en el presente Convenio, a excepción de las tablas salariales, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1999.

Disposición adicional novena. *Convenio Provincial de Madrid.*

Habiendo quedado sin vigencia el IV Convenio Colectivo Provincial de Madrid y habiendo sido sustituido en su integridad por este Convenio Colectivo de ámbito estatal, las partes acuerdan:

1. Reconocimiento, con carácter consolidado de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando a 31 de diciembre de 1997 los trabajadores acogidos al Convenio Provincial de Madrid, que las tuvieran consolidadas en ese momento y vinieran percibiéndolas.

2. Con efectos exclusivos para 1997, se establece un incremento salarial para todo el personal a que se refiere el párrafo anterior por un importe del 2 por 100 del salario base y el 1 por 100 del complemento de antigüedad. Dichos incrementos se compensarán con aquellos que hayan sido entregados a cuenta por las empresas afectadas. Las empresas que no hayan efectuado pagos a cuenta de dicho incremento, dispondrán de un plazo máximo de tres meses para regularizar dicha situación. Este plazo podrá ser ampliado a tres meses más en caso de manifiesta imposibilidad financiera de la entidad para hacer frente a dichos pagos.

3. Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el Convenio Nacional y el derogado, se recogerán en un complemento personal retributivo con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se divida el pago del salario base del Convenio Nacional. Este complemento será devengado exclusivamente por el personal al que se refiere el apartado 1 anterior.

ANEXO I

Centros de enseñanza

Artículo 55. *Contratación.*

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.

Artículo 56. *Plus de cargo.*

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/a de residencia o internado: 14.686 pesetas.

Artículo 57. *Plus de residencia e insularidad.*

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 58. *Extinción del concierto o subvención.*

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 decisión administrativa, se les aplicará el Acuerdo de julio de 1998, suscrito por patronales, sindicatos y Ministerio de Educación y Cultura o los que en el futuro puedan suscribirse, tanto con el Ministerio de Educación y Cultura como con otras administraciones educativas.

Artículo 59. *Módulos económicos. Garantía salarial.*

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

Artículo 60. *Jornada anual.*

El número de horas de trabajo efectivo al año para el personal docente de los centros de enseñanza son las que en éste y artículos siguientes se especifican:

De centros sin internado: Mil trescientas veintitrés.

De centros con internado: Mil trescientos ochenta (*).

Artículo 61. *Jornada semanal.*

La jornada para el personal docente será de veinticinco horas lectivas y cinco complementarias más un número de horas a disposición del centro. 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 62. *Vacaciones.*

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 podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el que podrán ampliar la duración de las mismas, así como 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 sobrepase lo previsto en el número 3 del artículos 34 del TRET.

(*) Las horas anuales se reducirán en sesenta y ocho cuando disfrute del incremento de vacaciones anuales del artículo 62, párrafo 1.

Artículo 63. *Formación.*

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.

Artículo 64. *Incapacidad temporal.*

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 contemplar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en 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

Tablas salariales 1998

	Pesetas	
<i>Personal Técnico titulado</i>		
Sueldo trienios:		
Titulado de grado superior	196.478	7.606
Titulado de grado medio	144.711	5.477
Logopeda	144.711	5.477
Fisioterapeuta	144.711	5.477
<i>Personal docente</i>		
a) Profesor titular	160.589	5.374
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales	139.725	4.628
c) Profesor de Taller	135.765	4.703
d) Adjunto de Taller	133.973	4.590
e) Educador	135.765	4.745
<i>Personal Técnico no titulado</i>		
a) Jefe de Producción	156.327	5.910
b) Adjunto de Producción	146.554	5.403
c) Encargado	134.276	4.869
d) Ayudante	125.872	4.837
<i>Auxiliares Técnicos</i>		
a) Auxiliar Técnico Educativo	109.824	4.322
b) Cuidador	104.685	4.102
c) Auxiliar y Especialista no médicos	97.751	3.815
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe Superior	157.181	6.088
Jefe de primera	147.336	5.631
Jefe de segunda	140.606	5.326
Oficial de primera	105.046	4.129
Oficial de segunda	98.852	3.815
Auxiliar	92.460	3.561
Aspirante	68.168	2.653

Pesetas

<i>Profesionales de Oficios</i>		
Jefe de Cocina	116.561	4.872
Gobernanta	116.561	4.872
Oficial de primera	104.074	4.351
Oficial de segunda y Cocinero	97.997	4.004
Ayudante de Cocina	85.524	3.480
Personal Servicios Domésticos	83.081	3.393
Personal no cualificado	83.081	3.393

Personal subalterno

Conserje	92.867	3.831
Ordenanza	89.472	3.655
Portero, Vigilante y Sereno	86.009	3.480
Telefonista	85.213	3.480
Ascensorista	83.857	3.393
Botones	68.040	2.641

Tablas salariales 1999

Pesetas

Personal Técnico titulado

Sueldo trienios:

Titulado de grado superior	200.015	7.682
Titulado de grado medio	147.316	5.532
Logopeda	147.316	5.532
Fisioterapeuta	147.316	5.532

Personal docente

a) Profesor titular	163.480	5.428
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales	142.240	4.674
c) Profesor de Taller	138.209	4.750
d) Adjunto de Taller	136.385	4.636
e) Educador	138.209	4.792

Personal Técnico no titulado

a) Jefe de Producción	159.141	5.969
b) Adjunto de Producción	149.192	5.457
c) Encargado	136.693	4.918
d) Ayudante	128.138	4.885

Auxiliares Técnicos

a) Auxiliar Técnico Educativo	111.801	4.365
b) Cuidador	106.569	4.143
c) Auxiliar y especialista no médicos	99.511	3.853

Personal Administrativo

Jefe Superior	160.010	6.149
Jefe de primera	149.988	5.687
Jefe de segunda	143.137	5.379
Oficial de primera	106.937	4.170
Oficial de segunda	100.631	3.853
Auxiliar	94.124	3.597
Aspirante	69.395	2.680

Profesionales de Oficios

Jefe de Cocina	118.659	4.921
Gobernanta	118.659	4.921
Oficial de primera	105.947	4.395
Oficial de segunda y Cocinero	99.761	4.044
Ayudante de Cocina	87.063	3.515
Personal Servicios Domésticos	84.576	3.427
Personal no cualificado	84.576	3.427

Personal subalterno

Conserje	94.539	3.869
Ordenanza	91.082	3.692
Portero, Vigilante y Sereno	87.557	3.515
Telefonista	86.747	3.515
Ascensorista	83.366	3.427
Botones	69.270	2.667

ANEXO III

Tablas salariales 1998*Centros de Educación Especial concertados*

	Pesetas	
Profesor titular	200.004	4.919
Profesor de Taller (Formación Profesional)	200.004	4.919
Psicólogo o Pedagogo	214.354	7.826
Logopeda y otros titulados de grado medio	196.188	5.224
Auxiliar Técnico Educativo	109.824	4.204

Complementos salariales:

Director del centro	35.056
Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional	20.406
Jefe de Estudios y Secretario	17.906
Encargado de Residencia	15.519

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 II para dicha categoría.

Tablas salariales 1999*Centros de Educación Especial concertados*

	Pesetas	
Profesor titular	203.604	4.968
Profesor de Taller (Formación Profesional)	203.604	4.968
Psicólogo o Pedagogo	218.212	7.904
Logopeda y otros titulados de grado medio	199.719	5.276
Auxiliar Técnico Educativo	111.801	4.246

Complementos salariales:

Director del centro	35.687
Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional	20.773
Jefe de Estudios y Secretario	18.228
Encargado de Residencia	15.798

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 II para dicha categoría.

ANEXO IV

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, cumplimiento 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 preste 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, estar al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones de la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

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

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

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

Se considerarán incluidos en esta categoría los Cajeros de cobros y pagos sin firma, traductores, taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo 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 trabajo 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 dependencias, lavado, costura y plancha.

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

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

Ordenanza.—Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender 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.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

17355 *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se reconoce como agrupación de productores de animales vivos de la especie porcina y de carne de animales de la especie porcina, fresca, refrigerada o congelada según el Reglamento (CE) número 952/97 del Consejo, de 20 de mayo, a la SAT número 6.997 SOINCAR, de Valderrobres (Teruel).*

La SAT número 6.997 SOINCAR, de Valderrobres (Teruel) ha solicitado el reconocimiento como agrupación de productores de animales vivos de la especie porcina y de carne de animales de la especie porcina, fresca, refrigerada o congelada, conforme al Reglamento (CE) 952/97 del Consejo, de 20 de mayo.

Considerando que la mencionada cooperativa cumple las condiciones exigidas en la citada normativa, resuelvo:

Primero.—Reconocer como agrupación de productores de animales vivos de la especie porcina y de carne de animales de la especie porcina, fresca, refrigerada o congelada, conforme al Reglamento (CE) número 952/97 del Consejo, de 20 de mayo, a la SAT número 6.997 SOINCAR, de Valderrobres (Teruel).

Segundo.—La Dirección General de Agricultura procederá a su inscripción en el Registro General de Agrupaciones de Productores y sus Uniones con el número 222.

Tercero.—La concesión de los beneficios en virtud de los artículos 10 y 11 del Reglamento (CE) número 952/97 del Consejo, de 20 de mayo, se condiciona a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 20 de julio de 1999.—El Director general, Rafael Milán Díez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Productos Hortofrutícolas.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

17356 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 1999, de la Dirección General de Recursos Humanos del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 442/1999.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa se participa que ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima, se tramita el recurso número 442/1999, promovido por don Sergio José González Palanca, contra la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Instituto Nacional de la Salud de 7 de octubre de 1998, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de octubre, por la que se establecen las bases comunes que han de regir, en régimen descentralizado, las pruebas selec-

tivas para la adjudicación de plazas vacantes del Facultativo Especialista de Área.

Lo que se hace público a efectos de notificación a cuantos aparezcan interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el término de nueve días, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 1999.—El Director general, Roberto Pérez López.

BANCO DE ESPAÑA

17357 *RESOLUCIÓN de 10 de agosto de 1999, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 10 de agosto de 1999, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la introducción del euro.*

CAMBIOS

1 euro =	1,0737	dólares USA.
1 euro =	123,25	yenes japoneses.
1 euro =	326,85	dracmas griegas.
1 euro =	7,4427	coronas danesas.
1 euro =	8,8110	coronas suecas.
1 euro =	0,66550	libras esterlinas.
1 euro =	8,2745	coronas noruegas.
1 euro =	36,372	coronas checas.
1 euro =	0,57917	libras chipriotas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	254,19	forints húngaros.
1 euro =	4,2380	zlotys polacos.
1 euro =	197,3235	tolares eslovenos.
1 euro =	1,6003	francos suizos.
1 euro =	1,6129	dólares canadienses.
1 euro =	1,6476	dólares australianos.
1 euro =	2,0294	dólares neozelandeses.

Madrid, 10 de agosto de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

17358 *COMUNICACIÓN de 10 de agosto de 1999, del Banco de España, por la que, con carácter informativo, se facilita la equivalencia de los cambios anteriores expresados en la unidad peseta.*

Divisas	Cambios
1 dólar USA	154,965
100 yenes japoneses	134,999
100 dracmas griegas	50,906
1 corona danesa	22,356
1 corona sueca	18,884
1 libra esterlina	250,017
1 corona noruega	20,108
100 coronas checas	457,456
1 libra chipriota	287,284
1 corona estona	10,634
100 forints húngaros	65,457
1 zloty polaco	39,261
100 tolares eslovenos	84,321
1 franco suizo	103,972
1 dólar canadiense	103,160
1 dólar australiano	100,987
1 dólar neozelandés	81,988

Madrid, 10 de agosto de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.