

ANEXO I

Delimitación de la demarcación territorial de Melilla

La demarcación de Melilla, que constituye el ámbito territorial de la concesión cuya adjudicación es objeto de este pliego de bases, está constituida por la Ciudad Autónoma de Melilla.

ANEXO II

Impreso de solicitud de otorgamiento de la concesión*Solicitud-formulario*

Don
con documento nacional de identidad número (o referencia al documento procedente en caso de ser extranjero), en nombre y representación de, según poder otorgado ante el Notario don, del Ilustre Colegio Notarial de, con número de protocolo y fecha, con domicilio a efectos de notificaciones en, enterado de la convocatoria del concurso para el otorgamiento de una concesión administrativa para la prestación del servicio de telecomunicaciones por cable en la demarcación de Melilla, acordada mediante Orden publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número, de,

Expone:

1) Que conoce y acepta incondicionalmente el contenido del pliego de bases, aprobado por la misma Orden, que rige para el citado concurso, de los requisitos establecidos en la Ley 42/1995, de 22 de diciembre, de las Telecomunicaciones por Cable; en la Ley 12/1997, de 24 de abril, de Liberalización de las Telecomunicaciones, y en el Real Decreto 2066/1996, de 13 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Técnico y de Prestación del Servicio de Telecomunicaciones por Cable, y que reúne todos los requisitos exigidos para contratar con la Administración y, a tal efecto, formula la presente solicitud de otorgamiento de la concesión convocada, así como las demaniales anejas que figuran en la oferta técnica y económica.

2) Que formula, para el caso de que resulte adjudicataria de la concesión convocada, solicitud de transformación del título habilitante otorgado en la presente demarcación territorial para la prestación del servicio de telecomunicaciones por cable, así como formula compromiso expreso de sometimiento a la transformación del mencionado título habilitante que sea necesario efectuar, todo ello de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 11/1998, de 24 de abril, General de Telecomunicaciones y normativa de desarrollo de ésta.

En a de de 199..

(Firma y sello de la empresa, en su caso)

Excmo. Sr. Ministro de Fomento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20591 RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (código Convenio número 9011882), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1998; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados 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 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, 5 de agosto de 1998.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el artículo 9 del Real Decreto 140/1997).—El Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

I CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR «NUEVO FUTURO»

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (en adelante, la empresa).

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de abril de 1998, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2000.

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos, usos, costumbres o condiciones de trabajo, que quedan totalmente absorbidos y sustituidos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 5. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener, sin variación, las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al Convenio y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables en su totalidad, con las que con anterioridad rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

2. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de anteriores conceptos, cuantía y regulación.

3. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

4. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán efectividad práctica si, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, plazo que será de aplicación tanto a la denuncia anual, a los efectos de la negociación de las condiciones económicas, como respecto a la del propio Convenio, una vez haya terminado el período de vigencia pactado.

2. La denuncia se hará por escrito, que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra.

3. De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos de doce meses, en los términos fijados en el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión estará formada por un número igual de representantes legales de los trabajadores y la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos entre las personas que integran la Comisión deliberadora del Convenio.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
- Ejercer funciones de arbitraje o mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

5. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta, que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirán, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

6. La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la empresa, y otra, a la representación legal de los trabajadores en el plazo que, en cada caso, se señale.

Artículo 9. *Solución de conflictos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del Convenio a los sistemas de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

La representación de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de hora de trabajo efectivo, sin haberse producido antes dicha mediación.

Artículo 10. *Prelación de normas.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 11. *Ingreso del personal.*

1. Los ingresos de personal se efectuarán preferentemente mediante contrato escrito, con expresa referencia de grupo profesional o categoría,

salario pactado, duración del contrato y funciones a desempeñar, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

2. En todo caso, se considerará implícito e incluido en el contrato de trabajo un período de prueba. En el período de aplicación del período de prueba, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato, sin que por ello se derive obligación alguna para las mismas. La duración del período de prueba será la siguiente:

Personal titulado: Seis meses.

Resto del personal: Tres meses.

El cómputo del período de prueba anteriormente referido quedará suspendido mientras el contrato se encuentre en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que lo sustituyan.

3. Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.

4. Los cursillos de capacitación dados por la empresa no serán considerados como tiempo del período de prueba.

5. La admisión del personal se sujetará a los requisitos, condiciones y tipología de contratos legalmente previstos.

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y ajustada retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La relación de grupos profesionales establecidos en el artículo siguiente, no es una relación exhaustiva, pudiendo la empresa crear nuevos puestos de trabajo cuando la organización del mismo así lo requiera. En tal caso, la Comisión negociadora del siguiente convenio adecuará la relación de grupos profesionales a las necesidades operativas vigentes en cada momento.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificados en grupos profesionales, de acuerdo con la siguiente, definición de los grupos:

Grupo profesional A: Personal de Hogar.

Nivel 1: Responsable.

Nivel 2: Intendente.

Nivel 3: Asistente o ayudante.

Nivel 1: El/la responsable de Hogar.—Desempeña las funciones de cabeza de familia de los chicos del Hogar, controlando la marcha de sus estudios y organizando sus ocios, orientando su educación cívica y fomentando la convivencia familiar. Dichas funciones las desarrolla viviendo y pernoctando en el Hogar.

Colabora estrecha y fielmente con el/la Intendente de Hogar, siendo el responsable económico del Hogar.

Dispondrá de las mañanas libres para dedicarlas a sus estudios, previamente aprobados por la Dirección de Régimen Interno.

Finalizadas las clases, se dedicará exclusivamente a las tareas relacionadas con la vida del Hogar y a la atención personal de cada uno de los chicos.

Las salidas del Hogar, fuera de las horas de sus clases, deberán ser previamente sometidas a la aprobación de la Dirección de Régimen Interno.

No deberá mantener reuniones con sus amistades particulares dentro del Hogar ni invitar a comer a nadie sin consultar con el/la Intendente del Hogar y la Dirección de Régimen Interno.

La ausencia injustificada del Hogar será falta grave. Queda claro que el acompañar a algún niño a cualquier gestión oportuna entra dentro de sus obligaciones.

Los sábados y festivos, el/la Responsable de Hogar deberá programar las diversiones de los niños, supervisarlas y, a ser posible, tomar parte en ellas.

Repasará los deberes escolares con los niños. Estudiará sus problemas y dará cuenta de ellos a la Dirección de Régimen Interno.

Premiará o reprenderá con justicia y ecuanimidad a los niños de acuerdo con el/la Intendente, siendo responsable del orden del Hogar y del comportamiento de los niños.

Atenderá a las solicitudes o protestas de la comunidad de vecinos.

El/la Responsable de Hogar asumirá la resolución de los imprevistos que puedan presentarse en la vida del Hogar como consecuencia de la dedicación que exige su servicio, y pondrá en conocimiento de la Junta Directiva cualquier irregularidad que surja en el Hogar o sus ocupantes.

Nivel 2: El/la Intendente de Hogar.—Asume la función de organizador de la intendencia del Hogar, colaborando estrecha y fielmente con el/la Responsable de Hogar. Dichas funciones las desarrolla viviendo y pernoctando en el Hogar.

Llevará la dirección doméstica del Hogar, que compartirá con el/la Responsable de Hogar, en los casos en que exista.

Serán funciones:

Conocimiento de cada uno de los chicos.

Creación de un clima que despierte sentimientos de serenidad.

Actitud equilibrada y serena ante las necesidades o dificultades que los niños puedan presentar.

Evitar las preferencias o manifestaciones particulares de afecto que despierten situaciones de rivalidad o celo entre los chicos.

Estimular un espíritu de colaboración y ayuda necesario para el crecimiento de la vida de grupo.

Colaborar en el orden y disciplina de la casa, empezando por el horario de las comidas y del desayuno.

Enseñar a los niños actitudes de educación social, tales como: Saludar a las personas que visitan el Hogar, corrección en las comidas, agradecimiento por los favores que les puedan ofrecer, etcétera.

Orden y limpieza de la casa.

Lavado y planchado de la ropa.

Compra y preparación de las comidas. Someterá el régimen alimenticio a la supervisión de la Dirección de Régimen Interno.

Si por alguna razón tiene que ausentarse del Hogar, solicitará con debida y suficiente antelación el permiso necesario a la Dirección de Régimen Interno o al miembro de la Junta responsable de ese Hogar.

No deberá mantener reuniones con sus amistades particulares dentro del Hogar, ni invitar a comer a nadie sin consultar y obtener la autorización de la Dirección de Régimen Interno.

Cuidará su arreglo personal, así como su propio descanso y distracciones, necesarios para mantener el equilibrio que exige su responsabilidad diaria.

Si las necesidades del Hogar lo exigiesen, el/la Intendente de Hogar tendrá derecho a solicitar a la Dirección de Régimen Interno la contratación de un Ayudante de Hogar que la ayudará en las tareas domésticas y el cuidado de los niños. El/la Ayudante de Hogar dependerá del/la Intendente de Hogar, quien supervisará su trabajo.

Deberá mantener un estrecho contacto con el miembro de la Junta responsable de su Hogar, dándole cuenta exacta y minuciosa de la marcha del mismo, y poniendo en su conocimiento cualquier irregularidad que surja en el Hogar o sus ocupantes.

En las ausencias del/la Responsable de Hogar, se hará cargo de sus funciones.

Nivel 3: El/la Ayudante de Hogar.—Asume las funciones de empleado de servicio doméstico. Desarrollará su actividad a las órdenes y bajo la supervisión del/la Intendente de Hogar y, en su caso, del/la Responsable de Hogar.

Grupo Profesional B: Personal de oficina.

Nivel 1: Responsable de oficina.

Nivel 2: Psicólogo.

Nivel 3: Asistente Social.

Nivel 4: Administrativo.

Nivel 5: Auxiliar.

Nivel 1: El/La Responsable de oficina.—Es el personal que, ostentando la capacitación requerida y bajo la independencia del correspondiente miembro de la Junta Directiva de la Asociación, organiza y dirige las funciones de la oficina y su personal.

Nivel 2: El/La Psicólogo/a.—Es el personal que, ostentando la titulación oficial correspondiente desarrolla las funciones que son propias e inherentes a dicha cualificación profesional.

Nivel 3: El/La Asistente Social.—Es el personal que, ostentando la titulación oficial correspondiente, desarrolla las funciones que son propias e inherentes a dicha cualificación profesional.

Nivel 4: Administrativo/a.—Es el personal que, bajo la dependencia del correspondiente responsable de la Oficina y con la adecuada preparación, colabora, en las oficinas de la Asociación, en las funciones burocráticas, contables y de gestión, relacionadas con la llevanza y control de la actividad interna y externa de la misma, incluida la preparación y documentación de los aspectos laborales y fiscales hasta su confección y tramitación por los correspondientes gabinetes externos.

Nivel 5: Auxiliar.—Es el personal que, bajo la dirección y supervisión de un Administrativo, realiza funciones administrativas básicas de elaboración, tramitación, archivo y gestión de la documentación y comunicaciones propias de oficina.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores afectos a tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los representantes legales de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

Artículo 15. *Movilidad geográfica y traslados.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como residencia del trabajador el hogar en que desarrolla su actividad.

Asimismo, se entenderá que no existe traslado, a estos efectos, cuando el cambio de hogar se verifique dentro de la misma provincia.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 16. *Estructura del salario.*

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, constituye el total de la remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto al presente convenio, y sustituye y deja sin efecto, en todo, al hasta ahora vigente.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

Sueldo convenio.

Complementos salariales: Personales y de puesto de trabajo.

Salario en especie.

Los complementos, que se abonen por la asignación a puesto concreto de trabajo, serán compensables y absorbibles por los incrementos que se produzcan en el resto de los conceptos salariales y se extinguirá la obligación de su abono cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

El salario en especie estará constituido por alojamiento y manutención y su valoración económica será la establecida en las tablas salariales.

Artículo 17. *Sueldo convenio.*

Los salarios a percibir con carácter anual se distribuirán en los conceptos y pagas que se determinen en el presente convenio. Estos sueldos convenio tiene el carácter de mínimos garantizados para los correlativos grupos profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los empleados perciben en la actualidad, sin perjuicio de lo previsto en las normas de compensación y absorción.

El sueldo convenio por grupos profesionales será el siguiente:

Grupo profesional A	Sueldo convenio
Nivel 1	150.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas. 54.545 pesetas brutas en especie por 11 pagas.
Nivel 2	150.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas. 54.545 pesetas brutas en especie por 11 pagas.
Nivel 3	106.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas.
Grupo profesional B	Sueldo convenio
Nivel 1	200.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas.
Nivel 2	200.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas.
Nivel 3	180.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas.
Nivel 4	155.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas.
Nivel 5	135.000 pesetas brutas en metálico por 14 pagas.

Artículo 18. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales recogida en el artículo anterior experimentarán una revisión anual única y exclusivamente durante la vigencia temporal prevista en el artículo 3 del presente convenio, equivalente al IPC de cada año.

La revisión se efectuará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC, teniendo efectos del 1 de enero de los años 1999 y 2000.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

La empresa afectada por el presente convenio colectivo abonará a sus empleados las siguiente pagas extraordinarias:

- Extraordinaria primer semestre: Se abonará en la segunda quincena del mes de junio.
- Extraordinaria segundo semestre: Se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre.

La cuantía de las pagas extraordinarias estarán constituidas por una mensualidad de las percepciones fijas en metálico, según los conceptos y tablas del artículo 17 y, en su caso, 20 y 21.

La empresa podrá pactar con cada trabajador afectado por el presente convenio colectivo, una diferente distribución periódica del sueldo anual, y, concretamente, el prorrateo de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias del año.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y según su devengo semestral.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, vinieran percibiendo los trabajadores por este concepto quedarán congeladas y consolidadas, sin que en el futuro sean objeto de incremento alguno.

El personal de nuevo ingreso no percibirá cantidad alguna ni generará derecho alguno por este concepto.

Artículo 21. *Complementos salariales de empresas.*

La empresa podrá libremente acordar con sus empleados el abono de un complemento salarial en función del puesto de trabajo ocupado, la calificación o dedicación profesional, la titulación, conocimiento o experiencia de la funciones desarrolladas, las responsabilidades asumidas o cualquier otra circunstancia que pueda ser tenida en cuenta por la empresa a estos efectos, cuyo importe será siempre compensable y absorbible con los incrementos del resto de los conceptos salariales que se perciban y todo ello en los términos establecidos en los artículos 4 y 6 del presente convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencia y excedencias

Artículo 22. *Jornada laboral.*

1. Jornada laboral: Máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Trabajo efectivo y presencia: Dadas las peculiares características de este servicio, que implica necesariamente la presencia del empleado en el Hogar y, en su caso, el alojamiento y manutención en el mismo, ha de discernirse entre tiempo de presencia en el centro de trabajo y trabajo efectivo, adecuándose este último a los máximos legales y a la jornada anteriormente referida.

3. Distribución de la jornada del grupo A:

Responsable de Hogar: Cada semana tiene libre un día laborable que puede pernoctar fuera de Hogar y al mes tiene derecho a dos fines de semana completos (sábado y domingo) libres, que hará coincidir con su día libre de esa semana, pudiendo también pernoctar fuera del Hogar.

Intendente de Hogar: Por su especialidad y naturaleza, el trabajo del/la Intendente de Hogar tiene un horario flexible. Deslindado el horario de trabajo efectivo del de simple presencia o permanencia en el Hogar, el/la Intendente de Hogar realizará sus tareas con una limitación de cuarenta horas semanales en cómputo anual, entendiéndose como mera estancia el resto de las horas (desayuno, comida, cena, noche, etcétera).

Cada semana tiene libre un día laborable que puede pernoctar fuera del Hogar y al mes tiene derecho a dos fines de semana completos (sábado y domingo) libres, que hará coincidir con su día libre de esa semana, pudiendo también pernoctar fuera del Hogar.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

1. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o preparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. La prestación en horas extraordinarias será obligatoria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite, aunque su realización requerirá la previa autorización de la Dirección de Régimen Interno.

3. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación, de conformidad con la legislación vigente.

4. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria obtenido computando como dividiendo el equivalente al salario convenio por catorce pagas. El divisor será la cifra de las horas de jornada ordinaria anual.

5. A opción de la empresa, la realización por parte del trabajador de las horas extraordinarias, podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.

Artículo 24. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos, siempre y cuando el menor de ellos sea de diez días naturales como mínimo.

3. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifiquen el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados, antes del 15 de mayo de cada año.

4. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

5. La empresa se reserva el derecho de exceptuar algunos períodos del año para el disfrute de vacaciones de sus empleados por necesidades del servicio. Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en la época de vacación escolar estival.

6. En el supuesto de cierre de centro de trabajo, el personal que preste sus servicios en el mismo o esté adscrito a dicho centro estará obligado a disfrutar sus vacaciones en dicho período, que se considerará a todos los efectos, o en cualquier caso, como el único período posible

para el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas. No obstante lo anterior, la empresa determinará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de mantenimiento, etc., concertando, en tal caso, particularmente con los afectados la forma y períodos más convenientes para el disfrute de sus vacaciones.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 25. *Faltas y sanciones.*

El régimen disciplinario aplicable, con carácter general, será el previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, así como en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, y dadas las específicas circunstancias y condiciones del servicio, de los derechos de los menores y del aspecto ejemplar y formativo de esta actividad, también serán faltas:

1. Leves:

- a) Las faltas de puntualidad, hasta dos en un mes, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
- b) Negarse a hacer, interrumpir o realizar incorrectamente de forma intencionada las actividades programadas.
- c) Utilizar espacios no propios en cada momento sin autorización.
- d) No respetar la funcionalidad y horario establecido para uso de los espacios, siempre que no medie autorización previa para ello.
- e) Descuidar de forma intencionada o con falta de responsabilidad el orden y limpieza de los espacios.
- f) Utilizar indebidamente y descuidadamente los bienes, materiales y enseres del Hogar o de otros compañeros.
- g) Utiliza sin autorización los bienes y materiales de otros menores y trabajadores o de uso exclusivo del personal.
- h) No asistir o hacerlo con falta de puntualidad a las reuniones de los órganos de participación del centro sin causa justificada, si hubiera sido elegido para ello.
- i) Desempeñar negligentemente los cargos de representación para los que ha sido elegido.
- j) Retrasarse sin causa justificada en el horario escolar.
- k) El descuido del aspecto físico y la higiene personal.
- l) La falta de urbanidad y compostura.
- m) Interrumpir deliberadamente cualquier actividad sin motivo justificado.
- n) Cualquier otra infracción leve a las normas de convivencia o cumplimiento deficiente de alguna de ellas.

2. Graves:

- a) Las faltas de puntualidad, hasta cuatro en un mes o siete en tres meses consecutivos, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
- b) No incorporarse al Hogar, sin causa justificada.
- c) Ausentarse del centro, sin permiso de la dirección de Régimen Interno o miembro de la Junta en quien se delegue.
- d) Maltratar o destruir intencionadamente bienes y materiales del centro, de los compañeros o trabajadores.
- e) Cometer, en las salidas del Hogar, acciones tipificadas como faltas en las Leyes, sobre las personas, espacios y bienes públicos y privados.
- f) Posesión o introducción de objetos peligrosos en el Hogar.
- g) Entrada o posesión de productos tóxicos (drogas, alcohol, etc.) en el Hogar.
- h) Acto de indisciplina manifiesta ante la normativa del centro o ante las indicaciones de un profesional.
- i) Reiteración de faltas leves.
- j) Cualquier otra infracción a las normas que se considere de carácter grave.

3. Muy graves:

- a) Las faltas de puntualidad o asistencia, por encima del límite de las faltas graves, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
- b) Amenazar o coaccionar verbalmente a los menores.
- c) Hurto o robo de objetos y bienes del centro, compañeros o trabajadores.

- d) Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas o alcohol en el interior del centro.
- e) Cometer acciones vandálicas dentro o fuera del centro.
- f) Poner en peligro intencionadamente la seguridad de las personas.
- g) Causar lesiones físicas a las personas.
- h) Coacción con utilización de utensilios o instrumentos que pongan en peligro la integridad de las personas.
- i) Realizar cualquier otra acción tipificada como delito en las Leyes o transgresión muy grave de las normas de convivencia.
- j) Reiteración de faltas graves.
- k) Posesión o introducción de objetos que puedan considerarse armas en el Hogar.
- l) Cualquier otra infracción a las normas que se considere de carácter muy grave.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 26. *Jubilación.*

La edad obligatoria de jubilación será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia o los de cotización para alcanzar el derecho a la pensión correspondiente.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 27. *Derechos sindicales.*

1. En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
2. En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores para ajustar sus miembros al volumen de personal.
Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10 por 100 respecto de la media de empleados en activo en un período de tres meses anteriores.
3. Para ser elector o elegible en las elecciones sindicales, será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa de doce meses.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

20592 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1998, de la Dirección General de Agricultura, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, a la sociedad cooperativa limitada del Campo de Águilas «Coáguilas, Sociedad Cooperativa Limitada», de Águilas (Murcia).*

La sociedad cooperativa limitada del Campo de Águilas, «Coáguilas, Sociedad Cooperativa Limitada», de Águilas (Murcia), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, fue reconocida como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas según el Reglamento (CEE) 1035/72, el 28 de julio de 1987. Esta entidad ha solicitado el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CEE) 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997;

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre de 1996, y la Orden de 30 de abril de 1997, para la categoría I (Frutas y Hortalizas)