

# **IX Convenio colectivo de Centros de asistencia, atención, diagnóstico e rehabilitación e promoción de minusválidos**

[Publicado no BOE núm. 191, do 11 de agosto de 1999]

## **CAPÍTULO I**

### **Ámbito e Comisión de Seguimento**

#### **Artigo 1. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo o territorio nacional.

#### **Artigo 2. Ámbito funcional.**

O presente Convenio afectará aos centros e institucións de ensino, asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación e promoción de minusválidos, vinculados anteriormente pola Ordenanza Laboral para os Centros de Asistencia e Atención a Deficientes Mentais e Minusválidos Físicos, que expresamente queda derogada.

#### **Artigo 3. Ámbito persoal.**

O Convenio será de aplicación a todos os traballadores que presten os seus servizos nas empresas reseñadas no artigo anterior.

Quedan excluídos do ámbito de aplicación deste Convenio:

- a) O persoal pertencente aos escalafóns do Estado ou Comunidades Autónomas.
- b) Os profesionais especialistas que en razón do seu exercicio profesional libre concerten traballos, estudos ou colaboracións cos centros.
- c) Os minusválidos contratados en centros especiais de emprego, que se rexerán polas normas establecidas pola Administración.
- d) Os membros das comunidades relixiosas, capeláns e asesores relixiosos.
- e) Os traballadores con contratos especiais, aos que lles será de aplicación a súa propia normativa.
- f) O voluntariado social.

#### **Artigo 4. Ámbito temporal.**

O ámbito temporal é o comprendido entre o 1 de xaneiro de 1998 e o 31 de decembro do ano 2001.

As diferenzas de soldo que a empresa adebede aos traballadores como consecuencia da aplicación desde o día 1 de xaneiro de 1998 das novas táboas salariais, deberán quedar saldadas nun prazo de dous meses a partir da publicación no Boletín Oficial do Estado do presente Convenio.

#### **Artigo 5. Denuncia e prórroga.**

Ao vencemento do Convenio prorrogarase tacitamente por período de dous anos, de non mediar denuncia por calquera das partes asinantes cunha antelación de dous meses. Non obstante, as condicións económicas poderán ser negociadas anualmente e entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de cada ano.

## **Artigo 6. Dereito supletorio.**

As normas contidas neste Convenio regularán as relacións entre as empresas e o seu persoal. Para o non previsto neste Convenio estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións laborais de carácter xeral, así como para os centros de ensino a LODE e os Regulamentos que a desenvolvan.

## **Artigo 7. Convenios de ámbito inferior.**

A) Nas Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa poderanse pactar complementos retributivos para o persoal incluído en pagamento delegado que acorden as organizacións patronais e sindicais e a Administración educativa de cada Comunidade Autónoma.

Para que o dito Acordo alcance efectividade deberá ser tomado polas organizacións patronais e sindicais por maioría da súa respectiva representatividade.

Os ditos Acordos deberá ser enviados á Comisión Paritaria do Convenio, para que esta proceda a depositala ante o organismo competente.

O pagamento deste complemento autonómico estará condicionado a que o seu aboamento me sexa efectuado pola Administración educativa competente. As empresas non aboarán directamente cantidade ningunha por este concepto e en consecuencia non estarán obrigadas a iso.

B) As organizacións asinantes, no ánimo de contribuir á normalización da negociación colectiva dos diversos sectores que conforman este Convenio, acordan:

1. Posibilitar un Acordo Xeral ou Marco para os Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación e Promoción de Minusválidos mediante a negociación das organizacións lexitimadas do sector.

Comezarían as conversas transcorridos cando menos tres meses desde a publicación deste Convenio no Boletín Oficial do Estado para tentar alcanzar o Acordo antes de que finalice a vixencia do presente Convenio.

2. Ata daquela, as partes asinantes deste Convenio nacional, obríganse a non negociar convenios de ámbito territorial inferior ao presente e que poidan afectar ás empresas e/ou traballadores comprendidos nos artigos 2 e 3 do presente Convenio.

3. Respecto dos Convenios de ámbito inferior, estes afectarán unicamente ás partes que os asinen, salvo que no ámbito do dito Convenio inferior as partes asinantes distintas das do Convenio nacional tivesen por si mesmas a representatividade e a lexitimidade que se establece no Estatuto dos Traballadores para dotar ao Convenio da natureza de eficacia xeral.

No Acordo Xeral ou Marco limitaranse as materias a negociar no ámbito dos autónomos.

## **Artigo 8. Vinculación á totalidade. Absorción.**

As condicións pactadas neste Convenio forman un todo indivisíbel.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que no futuro poidan establecerse por disposición legal e polas que veñan aboando os centros á entrada en vigor do Acordo, sempre que estas non teñan o concepto de salario base ou plus de antigüidade, todo iso en cómputo anual. A remuneración total que á entrada en vigor deste Convenio veña percibindo o persoal afectado por el non poderá ser reducida pola aplicación das normas que se establecen, todo iso, en cómputo anual.

## **Artigo 9. Comisión Paritaria.**

As partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Mista como órgano de interpretación das cláusulas do Convenio, de vixilancia de cumprimento do pactado e de mediación e arbitraje nos conflitos que poidan orixinarse na aplicación e calquera outra competencia que o Convenio Colectivo lle asigne. Igualmente, cando existisen discrepancias, poderá definir e adscribir os centros que desenvolven as actividades englobadas no artigo 2 e asimilar ás categorías laborais contempladas no Convenio calquera outra que nos centros de traballo poida existir.

As organizacións representativas acordarán o regulamento de funcionamento da Comisión Paritaria, que estará constituída por membros de cada unha das centrais sindicais representativas, en función da súa representatividade sindical e un número igual de representantes da parte patronal; os seus acordos tomaranse por maioría e serán vinculantes.

As comunicacións á Comisión Paritaria deberán dirixirse ao apartado de correos número 5, de Maxadahonda, 28220 Madrid.

Correspóndelle tamén á Comisión Paritaria o estudio e, se é o caso, establecemento dun fondo de pensións, así como a elaboración dun plano de formación e perfeccionamento dos traballadores do sector.

## **CAPÍTULO II**

### **Clasificación de persoal**

#### **Artigo 10. Grupos e categorías.**

O persoal clasificarase en atención á función que desempeñe nalgúns dos seguintes grupos e categorías:

Grupo I. Persoal técnico:

Subgrupo 1º Persoal titulado de grao superior.

Subgrupo 2º Persoal titulado de grao medio:

Logopeda.

Fisioterapeuta.

Subgrupo 3º Persoal docente:

a) Profesor titular.

b) Profesores de Ensinos Especiais.

c) Profesor de Taller.

d) Adxunto de Taller.

e) Educador.

Subgrupo 4º Persoal técnico non titulado:

a) Xefe de Producción.

b) Adxunto de Produción.

c) Encargado.

d) Axudante.

Subgrupo 5º Auxiliares técnicos:

a) Auxiliar Técnico Educativo.

b) Coidador.

c) Auxiliar e Especialista non Médico.

Grupo II. Persoal administrativo:

a) Xefe Superior.

b) Xefe de primeira.

c) Xefe de segunda.

d) Oficial primeira.

e) Oficial de segunda.

f) Auxiliar.

g) Aspirante.

Grupo III. Profesionais de oficio:

a) Xefe de Cociña.

b) Gobernanta.

c) Oficial de primeira.

d) Oficial de segunda e Cociñeira.

e) Axudante de Cociña.

f) Persoal de Servizos Domésticos.

g) Persoal non cualificado.

Grupo IV. Persoal subalterno:

a) Conserxe.

b) Ordenanza.

c) Porteiro, Vixilante e Sereno.

d) Telefonista.

e) Ascensorista.

f) Botóns.

A clasificación do persoal consignada neste artigo é simplemente enunciativa. Non supón a obriga de ter provistas todas as prazas se as necesidades e volume do centro non o requiren. Son igualmente enunciativas as funcións asignadas no anexo IV a cada categoría ou especialidade. Todos os traballadores están obrigados a executar os traballos e operacións que lles ordenen os seus superiores dentro dos contidos xerais da súa competencia e categoría profesional, sen menoscabo da súa dignidade e formación profesional.

### **CAPÍTULO III**

#### **Contratacións e cesamentos**

##### **Artigo 11. Liberdade de contratación.**

O ingreso do persoal terá lugar por libre contratación entre o traballador e o titular da empresa.

##### **Artigo 12.**

Os traballadores afectados polo presente Convenio poderán ser contratados a teor de calquera das modalidades legais establecidas en cada momento.

Ao persoal non contratado como fixo, de acceder a esta condición, computaráselle o tempo traballado para efectos de proba e antigüidade.

En ningún caso, os contratos temporais poderán sobrepasar o 25 por 100 do persoal contratado pola empresa. Non se computarán para estes efectos os contratos de interinidade.

Non será de aplicación o sinalado no parágrafo anterior ás empresas de ata 10 traballadores.

A contratación formularase seguindo as disposicións legais vixentes.

Os traballadores contratados pola empresa sen pactar modalidade especial ningunha en canto á súa duración, consideraranse fixos, transcorrido o período de proba, salvo proba en contra que acredite a natureza temporal deste.

Os traballadores sen contrato escrito, salvo que se demostre que a súa relación non é laboral, transcorrido o período de proba, presumiranse fixos, así como aqueles que, finalizado o seu contrato ou as súas prórrogas, sigan traballando na empresa.

Os traballadores con contrato a tempo parcial terán preferencia a ampliar a súa xornada, caso de o necesitar a empresa e reuniren os traballadores as condicións que o posto precise, a xuízo da Dirección.

Os Delegados do persoal ou membros do Comité de Empresa velarán polo cumprimento do control legal establecido para a contratación temporal, a petición do traballador contratado.

Os contratos formalizaranse adecuándoos á normativa vixente sobre control da contratación.

##### **Artigo 13. Contrato eventual.**

Cando o contrato eventual por circunstancias da produción se concerte por empresas e traballadores afectados polo presente Convenio Colectivo, terá unha duración máxima de nove meses, dentro dun período

de doce meses. O dito período de doce meses computarase a partir da data da causa ou circunstancias que xustifiquen a súa utilización.

No caso de que o dito contrato se concerte por un período inferior a nove meses poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

#### **Artigo 14. Contrato para obra ou servizo.**

O contrato de traballo por obra ou servizos determinados queda identificado e será válido cando as empresas afectadas por este Convenio subscriban acordos con terceiros –tanto empresas privadas de calquera orde como institucións e Administracións Públicas de calquera ámbito– para lles prestar servizos ou cursos e contraten a traballadores para desenvolver actividades relacionadas coa prestación dos servizos derivados dos ditos contratos ou acordos.

A identificación ou suposto de contratación por obra ou servizo, descrita no parágrafo anterior, enténdese sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización da dita modalidade de contratación laboral permitida legalmente.

#### **Artigo 15. Contrato en prácticas ou para a formación.**

As contratacións levadas a efecto polas empresas acollidas a este Convenio nas modalidades de contrato en prácticas ou de formación, terán as seguintes remuneracións e número de prórrogas ou renovacións:

##### a) Contrato en prácticas:

Primeiro ano: 80 por 100 do salario Convenio, segundo categoría.

Segundo ano: 90 por 100 do salario Convenio, segundo categoría.

Poderanse concertar ata unha máxima de catro prórrogas a este contrato, sen que a súa duración exceda de dous anos.

##### b) Contrato de formación:

A retribución do traballador contratado para a formación non poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A súa duración será ata tres anos, podendo as partes concertar ata seis prórrogas sen exceder ese período máximo.

#### **Artigo 16. Período de proba.**

O persoal de novo ingreso quedará sometido a un período de proba que non poderá exceder da sinalada na seguinte escala:

Persoal titulado superior: Tres meses.

Persoal titulado grao medio, docente e técnico non titulado: Tres meses.

Auxiliares técnicos e Administrativos: Dous meses.

Auxiliares Administrativo, profesionais de oficio e subalternos: Un mes.

Persoal non cualificado: Dúas semanas.

Durante o período de proba as partes poderán desistir do contrato sen dereito á indemnización. Transcorrido o período de proba, o contrato producirá plenos efectos.

#### **Artigo 17. Vacantes.**

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais.

A empresa para estes efectos comunicarlles aos representantes dos traballadores ou, no seu defecto, anunciará no taboleiro de anuncios a vacante que se pretende cubrir, así como o sistema de selección.

#### **Artigo 18. Extinción de contrato.**

O contrato de traballo extinguirase por algunhas das causas establecidas no artigo 49 do Estatuto dos Traballadores.

A xubilación poderase producir a vontade do traballador cando este faga os sesenta e catro anos, e forzosa ao facer os sesenta e cinco, salvo que por falta de cotización non teña dereito a pensión de xubilación, caso no que lle poderá ser prorrogado o contrato ata que cumpra o mínimo de cotización.

#### **Artigo 19. Preaviso.**

O traballador que se propoña cesar na empresa voluntariamente, deberá preavisar cun período de antelación mínimo de quince días.

O incumprimento do prazo do preaviso ocasionará unha dedución da súa liquidación correspondente aos días que deixase de preavisar.

Se o centro recibe o preaviso en tempo e forma, virá obrigado a aboarlle ao traballador a liquidación correspondente ao acabar a relación laboral. O incumprimento desta obriga levará aparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do salario de dous días por cada día de atraso no aboamento da liquidación co límite do número de días de preaviso.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Retribucións**

#### **Artigo 20. Xeneralidades.**

As remuneracións dos traballadores comprendidas neste Convenio estarán constituídas polo salario base e os complementos deste e corresponden á xornada completa e cómputo anual de horas pactadas.

A súa contía será a sinalado nos correspondentes anexos para 1998.

O pagamento das retribucións realizarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e dentro da xornada laboral.

#### **Artigo 21. Estrutura.**

O salario base e o plus de antigüidade correspondentes a unha mensualidade será, para cada categoría profesional, o que se establece nos anexos correspondentes.

#### **Artigo 22. Traballos de superior categoría.**

Cando por caso de necesidade un traballador realice traballos correspondentes a categoría profesional superior a aquelas para as que foi contratado, terá dereito a percibir durante o tempo real da súa execución, o salario correspondente á dita categoría.

Se permanece nesta categoría máis de seis meses ininterrompidos, recoñeceráselle ao traballador a nova categoría, sempre que exista vacante e reúna os requisitos que a Lei ou este Convenio estableza.

### **Artigo 23. Antigüidade.**

O persoal terá dereito a un plus de antigüidade por cada período de tres anos de servizos efectivos prestados á empresa. O importe de cada trienio farase efectivo na nómina do mes do seu vencemento.

O traballador que cese definitivamente na empresa perderá todos os dereitos de antigüidade e se posteriormente volve a ser contratado só terá dereito a que se lle compute a antigüidade desde a data deste novo ingreso.

### **Artigo 24. Plus de nocturnidade.**

As horas traballadas durante as dez da noite e as seis da mañá retribuiranse co complemento do 25 por 100 sobre o salario ordinario.

Exceptuan-se dese complemento o persoal cun salario que se establecese en atención a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

### **Artigo 25. Vixilancias. Alimentación e aloxamento.**

O persoal que de mutuo acordo coa empresa utilice os servizos de alimentación ou de aloxamento, aboará, como máximo, o 50 por 100 dos honorarios establecidos para os minusválidos.

O traballador a quen se lle encomende e acepte voluntariamente a vixilancia das comidas e descansos correspondentes terá dereito a desfrutar gratuitamente dos servizos de alimentación. O tempo investido na dita actividade de vixilancia non se computará como xornada laboral.

### **Artigo 26. Pagas extras.**

Establécense dúas pagas extraordinarias polo importe do salario de Convenio máis antigüidade. O cobro da paga de verán efectuarase antes do 31 de xullo, a de Nadal antes do 23 de decembro.

De mutuo acordo, empresa e traballador, poderán establecer o pagamento rateado nas nóminas mensuais das pagas extraordinarias.

Se o desfrute das vacacións coincidise coa data do cobro da extraordinaria, esta farase efectiva antes do inicio daquelas.

### **Artigo 27. Axudas de custo.**

O importe da media axuda de custo será de 1.500 pesetas e a axuda de custo completa de 4.500 pesetas.

### **Artigo 28. Roupas de traballo.**

As categorías de Profesor e Adxunto de Taller, Coidadores, Auxiliares e Especialistas non Médicos, Oficial de primeira e segunda, Cociñeiro, Axudante de Cociña, Persoal de Servizo Doméstico, Persoal non cualificado, Conserxe, Ordenanza, Porteiro, Vixilante e Sereno; cando a empresa non lle facilite roupa de traballo, aboalle por este concepto a cantidade de 5.000 pesetas anuais.

### **Artigo 29. Quilometraxe.**

Cando por necesidades da empresa o traballador deba utilizar vehículo propio, percibirá unha indemnización de 30 pesetas por quilómetro percorrido.

Cando o centro de traballo estea situado a máis de 2 quilómetros do casco da poboación, a empresa poderá poñer a disposición dos seus traballadores medios de transporte ou aboarlles o importe do billete en medio de transporte público.

Cando o persoal utilice para os seus desprazamentos ao centro de traballo o mesmo vehículo que utilicen os minusválidos e lle fose encomendada ao traballador a vixilancia destes, terá dereito a unha gratificación de 14.000 pesetas. Este servizo non se computará como integrante da xornada laboral; en todo caso, estas tarefas terán carácter voluntario.

Non terá dereito a esta gratificación quen realice o servizo dentro da súa propia xornada de traballo.

## **CAPÍTULO V**

### **Xornada, vacacións e descansos**

#### **Artigo 30. Xornada anual.**

A xornada anual de traballo efectivo será de mil setecentas sesenta e unha horas (1.761), agás nos centros de Promoción Laboral, que será de mil oitocentas sete horas anuais (1.807). Para o persoal técnico non titulado do subgrupo 4º, do grupo I, a que se refire o artigo 10 do Convenio, e desenvolva o seu traballo en centros de Terapia Ocupacional, a súa xornada anual efectiva será de mil cincocentas oitenta e nove horas (1.589).

A definición ou descrición do que son centros de Promoción Laboral queda recollido na disposición adicional primeira deste Convenio, e os centros de Terapia Ocupacional na súa disposición adicional segunda.

#### **Artigo 31. Xornada semanal e calendario anual.**

A xornada semanal será de trinta e oito horas sen mingua ou menoscabo da xornada anual efectiva pactada no artigo anterior.

As empresas e traballadores poderán establecer un calendario interno de vacacións, no que poderán ampliar a duración destas, as festas laborais e os permisos especiais, salvando a debida atención dos servizos que deban funcionar.

Para a execución do sinalado no parágrafo anterior e para cumprimento do número de horas anuais pactadas, non terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada semanal establecida.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias.

Entre o final da xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas, reducíndose a dez horas para o persoal interno.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal de trinta e seis horas ininterrompidas.

#### **Artigo 32. Vacacións.**

Todo o persoal terá dereito a desfrutar, preferentemente no verán, de trinta días naturais de vacacións anuais retribuídas. En ningún caso, estas vacacións poderá ser compensadas economicamente.

O persoal técnico non titulado do subgrupo 4º, do grupo I, a que se refire o artigo 10 do Convenio e que desenvolvan o seu traballo en centros de Terapia Ocupacional, poderán desfrutar de vinte días máis de vacacións, distribuídas ao longo do ano en catro períodos, dous dos cales coincidirán coas festas do Nadal e a Semana Santa. Os restantes desfrutaranse aproveitando os períodos de inactividade ou menor actividade dos servizos.

### **Artigo 33. Permisos retribuídos.**

Os traballadores, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días, en caso de matrimonio.

b) Ata tres días, en caso de nacemento, falecemento de fillo, enfermidade grave, operación cirúrxica ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento fóra da provincia, o prazo será de cinco días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Un día por casamento dun fillo ou un irmán.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

f) O persoal que deba de realizar unha xornada anual efectiva de mil setecentas sesenta e unha horas (1.761), poderá desfrutar para asuntos propios de tres días hábiles retribuídos ao remate do ano.

O persoal que deba de realizar unha xornada anual efectiva de mil oitocentas sete horas (1.807) –é dicer, o persoal dos centros de Promoción Laboral–, poderá desfrutar de oito días naturais de permiso retribuído ao ano por asuntos propios, que se desfrutarán en catro períodos, como máximo, aproveitando períodos de baixa actividade.

### **Artigo 34. Permisos non retribuídos.**

Todo o persoal poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo por ano, que deberán serlle concedidos se se fai con preaviso de cinco días laborais.

### **Artigo 35. Maternidade. Adopción.**

As/os traballadoras/es por parto ou adopción terán dereito aos permisos legalmente establecidos e á súa retribución durante estes.

Cando as vacacións coincidan total ou parcialmente co período de baixa médica por maternidade, estas desfrutaranse ata completar o mes, a continuación da alta médica ou cando acorden as partes.

### **Artigo 36. Lactación.**

As/os traballador/ases por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, retribuída, que poderán dividir en dúas fraccións.

O dito período non poderán desfrutalo simultaneamente os dous cónxuxes.

## **CAPÍTULO VI**

## **Excedencias e formación**

### **Artigo 37. Excedencias.**

Concederáse excedencia forzosa, ademais de nos casos previstos no Estatuto dos Traballadores, polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical á que pertence sexa un sindicato representativo.

A empresa poderá conceder excedencia forzosa, cando o solicite o traballador por razóns de ampliación de estudos, promoción do traballador dentro do sector, funcións sindicais, etc.

A partir da finalización da baixa por maternidade ou do desfrute das vacacións terá dereito a traballadora, previa solicitude, a desfrutar excedencia con reserva de posto de traballo e cómputo de antigüidade ata tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción.

O persoal titulado de grao medio e superior cunha antigüidade mínima de tres anos na empresa, poderá solicitar excedencia forzosa con reserva de posto de traballo por un ano prorrogábel excepcionalmente por outro máis para ampliación de estudos relacionados coa súa profesión, dando prioridade aos graduados universitarios que queiran facer licenciaturas ou, cando estando en posesión destas, pretendan realizar o doutoramento.

O sinalado no parágrafo anterior farase extensivo aos traballadores que precisen obter unha titulación para desenvolver as súas tarefas profesionais.

### **Artigo 38. Formación.**

Todos os traballadores afectados por este Convenio terán dereito a trinta horas anuais, dentro da súa xornada laboral para a súa formación no propio centro ou a permisos para a súa formación externa; queda a criterio da empresa a concesión de permisos para formación cando o solicite máis dun traballador e coincidan total ou parcialmente as datas do curso que soliciten.

## **CAPÍTULO VII**

### **Faltas e sancións**

#### **Artigo 39. Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves as seguintes:

- a) Tres faltas de puntualidade cometidas durante un período de trinta días.
- b) Non notificar nun prazo de vinte e catro horas seguintes á ausencia os motivos que xustificaron a falta ao traballo.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo, sempre que polos prexuízos que orixine á empresa, aos minusválidos ou aos compañeiros de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.
- d) Neglixencia no cumprimento das normas e institucións recibidas.

#### **Artigo 40. Faltas graves.**

Serán faltas graves:

- a) Máis de tres e menos de 10 faltas de puntualidade cometidas durante un período de trinta días.

- b) Faltar inxustificadamente ao traballo máis dun día nun período de trinta días.
- c) Falta de atención debida ao traballo encomendado e a desobediencia ás instrucións dos seus superiores en materia de servizo con prexuízo para a empresa ou os minusválidos.
- d) A reiteración ou reincidencia en falta leve no prazo de sesenta días.

#### **Artigo 41. Faltas moi graves.**

Serán faltas moi graves:

- a) Máis de 20 faltas de puntualidade cometidas nun ano.
- b) A falta inxustificada ao traballo durante tres días nun período dun mes.
- c) A simulación de enfermidade ou accidente.
- d) Os maos tratamentos de palabra ou obra aos minusválidos, xefes e compañeiros.
- e) O abandono do traballo ou negligencia grave cando cause graves prexuízos á empresa ou poida orixinlos aos minusválidos.
- f) A fraude, a deslealtade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, e o furto, roubo ou complicidade, tanto na empresa como a terceiras persoas, cometido dentro das dependencias da empresa ou durante o servizo.
- g) O abuso de autoridade.
- h) A reiteración ou reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

#### **Artigo 42.**

A enumeración das faltas dos artigos anteriores é enunciativa.

#### **Artigo 43. Sancións.**

A empresa ten facultade de impor sancións. Todas as sancións deberán comunicarse por escrito ao traballador, indicando os feitos, a súa graduación e a sanción adoptada.

As faltas graves ou moi graves deberán ser comunicadas para o seu coñecemento ao Delegado sindical, se o houber.

As sancións máximas que poderán impor as empresas, segundo a gravidade e circunstancia das faltas, serán as seguintes:

- a) Faltas leves: Amoestación verbal. Se fosen reiteradas, amoestación por escrito.
- b) Faltas graves:

Amoestación por escrito con coñecemento dos Delegados de persoal ou Comité de Empresa.

Suspensión de emprego e soldo ata quince días, cando exista reincidencia.

- c) Faltas moi graves:

Amoestación de despedimento.

Suspensión de emprego e soldo ata sesenta días.

Despedimento.

#### **Artigo 44. Prescrición.**

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán, en caso de faltas leves, aos dez días; as graves, aos quince días, e as moi graves, aos cincuenta días, en ambos os casos a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Dereitos sindicais**

##### **Artigo 45. Non discriminación.**

Ningún traballador poderá ser discriminado en razón da súa afiliación sindical.

##### **Artigo 46. Electores elixíbeis.**

Todo traballador poderá ser elector e elixíbel para desempeñar cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no Estatuto dos Traballadores e a LOLS.

##### **Artigo 47. Garantías.**

Tanto os membros dos Comités de Empresa como os Delegados sindicais, terán todas as garantías expresadas na Lei.

##### **Artigo 48. Dereitos.**

1. De acordo co artigo 8 do título IV da LOLS, os traballadores afiliados a un sindicato poderán no ámbito da empresa ou centro de traballo:

- a) Constituír seccións sindicais, de conformidade ao establecido nos Estatutos do Sindicato.
- b) Celebrar reunións, previa notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, todo iso fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal do centro.
- c) Recibir información que lle remita o seu sindicato.
- d) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados e aos traballadores en xeral, a empresa poñerá á súa disposición un taboleiro de anuncios que deberá situarse no centro de traballo e en lugar onde se garanta un adecuado acceso a este dos traballadores.

2. Que desempeñe cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións máis representativas, terá dereito, segundo o artigo 9 da LOLS:

- a) Á asistencia e acceso aos centros de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación ao empresario, sen interromper o traballo normal.
- b) Os representantes sindicais que participen nas negociacións dos convenios colectivos, mantendo as súas vinculacións como traballador en activo nalgunha empresa, terán dereito á concesión dos permisos

retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor negociador, sempre que estea afectado pola negociación.

c) Ao disfrute dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo.

d) Á excedencia forzosa, con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo incorporarse ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cesamento.

#### **Artigo 49. Acumulación de horas sindicais.**

Para facilitar a actividade sindical da empresa, provincia, rexión, Comunidade Autónoma ou Estado, as centrais sindicais con dereito a formar parte da Mesa Negociadora do Convenio poderán acumular as horas dos distintos membros dos Comités de Empresa e, se é o caso, das Delegados de persoal pertencentes ás súas organizacións naqueles traballadores, Delegados ou membros dos Comités de Empresa que as centrais sindicais designen.

Para facer efectivo o establecido neste artigo, os sindicatos comunicaranlle á patronal o desexo de acumular as horas dos seus Delegados.

Os acordos que para efectos de fixar o número de permanentes sindicais se negocien coas Administracións na aplicación deste artigo tamén serán notificados á organización patronal.

As Administracións correspondentes farán efectivos os salarios dos ditos liberados, segundo a lexislación vixente.

Os sindicatos teñen a obriga de lle comunicar ao centro o nome do seu traballador liberado, previa aceptación deste.

#### **Artigo 50. Reunión.**

Garantirase o dereito que os traballadores do centro teñen a reunirse no mesmo centro, sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades deste e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As reunións deberán ser comunicadas ao Director ou representante da empresa coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao centro que van asistir á asemblea.

Co fin de garantir este dereito ao persoal non docente, os centros poderán regular o traballo do día, co fin de facer posíbel a asistencia deste persoal ás ditas asembleas.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Melloras sociais**

#### **Artigo 51. Gratuidade.**

Os fillos dos traballadores terán dereito a praza de ensino gratuíto en calquera centro afectado por este Convenio dentro da Comunidade Autónoma onde residan, sempre que reúnan as características previstas para os alumnos do centro ao que soliciten a praza.

Cando a solicitude non se realice para o centro en que presten os seus servizos, deberán formular a petición á Comisión Paritaria no mes de maio. Na solicitude achegarán os datos necesarios e suficientes, tanto do alumno como do centro.

## **Artigo 52. Incapacidade temporal.**

Os traballadores en situación de incapacidade temporal percibirán, como mínimo, o 75 por 100 da súa retribución total, incluídos os incrementos salariais producidos no período de baixa. Os primeiros trinta días de incapacidade temporal percibirán o 100 por 100 da súa retribución mensual ordinaria.

## **Artigo 53. Pólizas.**

Todas as empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste Convenio deberán contar cunha póliza de responsabilidade civil de 20.000.000 de pesetas, por sinistro, para cubrir ao persoal afectado por este Convenio, incluíndose nesta a defensa xurídica correspondente.

Os centros afectados por este Convenio, nun prazo non superior a tres meses a partir da publicación no Boletín Oficial do Estado do Convenio, adherirán á dita póliza e notificaránlles publicamente, no mes de xaneiro de cada ano, aos representantes dos traballadores a subscripción desta e os procedementos a seguir en caso de sinistro.

Deberá estar asegurado todo o persoal afectado polo Convenio e a acreditación farase polos boletíns TC-2. Tamén se asegurarán, nominalmente, todos os traballadores en situación de excedencia forzosa, excepto os designados ou elixidos para un cargo público, mesmo cando non figuren no TC-2 do centro.

Á Comisión Paritaria correspóndelle velar polo cumprimento do establecido neste artigo.

## **Artigo 54. Gratificación. Vinculación.**

Todo o persoal dos centros non concertado ou subvencionados terá dereito, ao facer os doce anos de servizos na empresa, a unha gratificación extraordinaria equivalente ao 7 por 100 da remuneración anual establecida para a súa categoría nas táboas salariais vixentes nese momento. Esta gratificación percibirase cada vez que o traballador cumpra un múltiplo de doce anos de antigüidade.

O traballador perderá este dereito se con anterioridade fose sancionado con falta grave ou moi grave e esta non estivese prescrita ou, aínda estándoo, no dito período fose sancionado pola comisión de seis ou máis faltas graves ou moi graves.

## **Disposición transitoria única. Pagamento das diferenzas salariais.**

As diferenzas de soldo que a empresa lles adebede aos traballadores, como consecuencia da aplicación desde o día 1 de xaneiro de 1998 das novas táboas salariais, deberán quedar totalmente saldadas nun prazo de dous meses, a partir da publicación no Boletín Oficial do Estado do presente Convenio.

## **Disposición adicional primeira. Centros de promoción laboral.**

Para efectos do recollido no artigo 30 deste Convenio –no que se recolle a xornada anual–, son centros de promoción laboral: Os centros Especiais de Emprego; os centros Ocupacións de Iniciación Produtiva, ou calquera outro que teña por finalidade a produción ou a iniciación produtiva dos minusválidos, aínda que para iso estes deban recibir instrución nos seus postos de traballo e conte con servizos de axuste persoal e social.

## **Disposición adicional segunda. Centros de Terapia Ocupacional.**

Para efectos do recollido no artigo 30 deste Convenio –no que se recolle a xornada anual–, son centros de Terapia Ocupacional exclusivamente aqueles que teñan como actividade o labor terapia, entendéndose por tal a execución de programas orientados á conservación das facultades dos minusválidos, á súa autonomía e á súa satisfacción persoal e social. Exclúense, polo tanto, os centros especiais de emprego, os centros

ocupacionais de iniciación produtiva e calquera outro centro, sexa cal fose a denominación, que teña por finalidade a produción ou a iniciación produtiva dos minusválidos, aínda que, para iso, estes deben recibir instrución nos seus postos de traballo e conte con servizos de axuste persoal e social.

#### **Disposición adicional terceira. Seguridade e saúde laboral.**

Por acordo das partes, para todo o relacionado con Seguridade e Saúde dos traballadores e traballadoras do sector terase en conta a Lei vixente (31/1995, do 8 de novembro, Lei de Prevención de Riscos Laborais, e Regulamento que a desenvolve).

#### **Disposición adicional cuarta. Enfermidades profesionais.**

Deberían ser consideradas pola Seguridade Social como enfermidades profesionais as seguintes:

- Enfermidades neurolóxicas crónicas.
- Patoloxías otorrinolaringolóxicas.
- Enfermidades infecto-contaxiosas crónicas.
- Alérxias crónicas.
- Enfermidades do aparello locomotor.

#### **Disposición adicional quinta. Mediación e arbitraje.**

As partes negociadoras do presente Convenio adhírense ao Acordo sobre solución extraxudicial de conflitos laborais (ASEC), así como ao seu Regulamento de aplicación que vinculará á totalidade das empresas e á totalidade dos traballadores representados, actuando en primeira instancia a Comisión Paritaria deste Convenio.

#### **Disposición adicional sexta. Formación continua.**

A Mesa Negociadora do IX Convenio Colectivo de Educación Especial ratifica a adhesión do Convenio ao II Acordo Nacional de Formación Continua.

#### **Disposición adicional sétima. Dereitos "ad personam".**

Respectaranse como dereitos "ad personam" as condicións de xornada e vacacións máis beneficiosas que viñesen disfrutando os traballadores e traballadoras dentro da empresa antes da entrada en vigor dese convenio e conservaranse como dereito "ad personam".

#### **Disposición adicional oitava.**

As melloras pactadas no presente Convenio, a excepción das táboas salariais, serán de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 1999.

#### **Disposición adicional novena. Convenio Provincial de Madrid.**

Tendo quedado sen vixencia o IV Convenio Colectivo Provincial de Madrid e tendo sido substituído na súa integridade por este Convenio Colectivo de ámbito estatal, as partes acordan:

1. Recoñecemento, con carácter consolidado, das condicións máis beneficiosas que viñesen disfrutando ao 31 de decembro de 1997 os traballadores acollidos ao Convenio Provincial de Madrid, que as tivesen consolidadas nese momento e viñesen percibíndoas.

2. Con efectos exclusivos para 1997, establécese un incremento salarial para todo o persoal a que se refire o parágrafo anterior por un importe do 2 por 100 do salario base e o 1 por 100 do complemento de antigüidade. Os ditos incrementos compensaranse con aqueles que fosen entregados a conta polas empresas afectadas. As empresas que non efectuasen pagamentos a conta do dito incremento disporán dun prazo máximo de tres meses para regularizar a dita situación. Este prazo poderá ser ampliado a tres meses máis en caso de manifesta imposibilidade financeira da entidade para facer fronte aos ditos pagamentos.

3. As diferenzas salariais que, globalmente e en cómputo anual, existan entre o Convenio Nacional e o derogado, recolleranse nun complemento persoal retributivo con carácter consolidado que se fraccionará e aboará nas mesmas mensualidades en que se divida o pagamento do salario base do Convenio Nacional. Este complemento será devengado exclusivamente polo persoal ao que se refire o apartado 1 anterior.

---

## **ANEXO I**

### **Centros de ensino**

#### **Artigo 55. Contratación.**

Nos centros concertados a contratación do profesorado titular farase de acordo co previsto na LODE. Nos centros de ensino a duración mínima dos contratos temporais do Profesor titular será ata o 31 de agosto do curso escolar en que se lles contrata.

#### **Artigo 56. Plus de cargo.**

Os traballadores aos que se lles encomende algunhas das funcións que máis abaixo se sinalan terán dereito, cada mes, aos seguintes complementos salariais:

Director/a do centro: 33.582 pesetas.

Vicedirector/a ou Coordinador da Sección de Formación Profesional: 19.310 pesetas.

Xefe de Estudos e Secretario: 16.945 pesetas.

Encargado/a de residencia ou internado: 14.686 pesetas.

#### **Artigo 57. Plus de residencia e insularidade.**

O profesorado dos centros concertados que perciba a súa remuneración por pagamento delegado terá dereito ao plus de residencia cando deba residir en Canarias, Baleares, Ceuta e Melilla. A súa contía será equivalente ao 95 por 100 do que as administracións educativas aboen por este concepto aos seus funcionarios.

#### **Artigo 58. Extinción do concerto ou subvención.**

Cando por calquera circunstancia o concerto ou subvención quede resolto ou en suspenso para a totalidade ou parte das unidades concertadas, o Profesor afectado só terá dereito a esixir da empresa os salarios que lle correspondan pola aplicación das táboas salariais do presente Convenio para centros non concertados.

Aos traballadores que se vexan afectados por expedientes de regulación dos cadros de persoal como consecuencia da retirada de concertos por decisión administrativa, aplicaráselles o Acordo de xullo de 1998,

subscrito por patronais, sindicatos e Ministerio de Educación e Cultura ou os que no futuro poidan subscribirse, tanto co Ministerio de Educación e Cultura como con outras administracións educativas.

### **Artigo 59. Módulos económicos. Garantía salarial.**

Cando nos concertos ou subvencións se estableza un módulo para salarios, os centros acollidos a estes ou, se é o caso, a administración por pagamento delegado, aboaralles aos afectados o importe do dito módulo.

En ningún caso, pola aplicación dos módulos económicos sinalados, poderá percibir o traballador unha cantidade inferior á que as táboas salariais do Convenio establecen.

### **Artigo 60. Xornada anual.**

O número de horas de traballo efectivo ao ano para o persoal docente dos centros de ensino son as que neste e artigos seguintes se especifican:

– De centros sen internado: Mil trescentas veintitrés (1.323).

– De centros con internado: Mil trescentos oitenta (1.380) (\*).

### **Artigo 61. Xornada semanal.**

A xornada para a persoal docente será de vintecinco horas lectivas e cinco complementarias máis un número de horas a disposición do centro.

Nos niveis non concertados fixarsae igualmente a xornada para o profesorado.

Durante o período estival o persoal administrativo dos centros de ensino, sen internado, terá dereito a xornada continuada. Nestes centros estenderase a xornada intensiva para o resto do persoal cando nel non se leven a cabo actividades durante o verán.

### **Artigo 62. Vacacións.**

Cada ano, alternativamente, o 50 por 100 do persoal docente dos centros de ensino con internado desfrutará quince días máis de vacacións de verán. Ao profesorado que en aplicación do sinalado non lle corresponda desfrutar o dito incremento de vacacións, terá dereito ese mes a un plus compensatorio de 27.000 pesetas. Igualmente, desfrutará de seis días de vacacións na Semana Santa e oito días no Nadal.

O profesorado dos centros de ensino onde non exista internado terán dereito a iniciar as vacacións do verán unha semana despois dos alumnos e a incorporarse unha semana antes do regreso destes.

Na Semana Santa e o Nadal terán as mesmas vacacións que os alumnos.

O resto do persoal dos centros de ensino desfrutará, distribuídos en catro períodos, dous dos cales incluirán, preferentemente, datas da Semana Santa e Nadal, ata un total de dezaioito días naturais máis de vacacións ao ano. Os restantes desfrutaranse aproveitando os períodos de inactividade ou menor actividade dos servizos.

As empresas e os traballadores poderán establecer un calendario interno de vacacións no que poderán ampliar a duración destas, así como festas laborais e permisos especiais, salvando a debida atención dos servizos que deban funcionar.

Para a execución do sinalado no parágrafo anterior e o cumprimento do número das horas anuais pactadas, non terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada semanal establecida, sempre que non sobrepase o previsto no número 3 do artigos 34 do TRET.

(\*) As horas anuais reduciranse en sesenta e oito cando desfrute do incremento de vacacións anuais do artigo 62, parágrafo 1.

### Artigo 63. Formación.

O persoal docente dentro da súa xornada laboral terá dereito a trinta e cinco ou corenta e tres horas, segundo se trate de centros sen internado ou con internado respectivamente, dedicadas á súa formación dentro do propio centro de traballo ou a permisos para formación externa.

O persoal docente que asista a cursos de perfeccionamento, previo permiso do empresario, terá dereito a percibir a súa retribución durante a súa duración, sempre que a administración educativa pague o substituto.

Os demais traballadores afectados por este Convenio terán dereito a trinta horas anuais, dentro da súa xornada laboral, para a súa formación no propio centro ou a permisos para a súa formación externa; queda a criterio da empresa a concesión de permisos para formación cando o solicite máis dun traballador e coincidan total ou parcialmente as datas do curso que soliciten.

### Artigo 64. Incapacidade temporal.

O profesorado titular dos centros concertados, incluído en nómina de pagamento delegado, en situación de incapacidade temporal e durante os sete primeiros meses, recibirá o complemento necesario ata contemplar o 100 por 100 da súa retribución salarial total, incluídos os incrementos salariais producidos en período de baixa. En caso de continuar a incapacidade aboarase ata o 100 por 100 un mes máis por cada trienio de antigüidade. Todo o anterior terase dereito a percibir sempre que o aboe a administración educativa correspondente, así como a substitución do traballador en tal situación.

### Artigo 65. Premio de xubilación.

Establécese para o persoal docente de centros concertados e pagamento delegado un premio de xubilación de tres mensualidades polos primeiros quince anos de antigüidade e un mes máis por cada quinquenio ou fracción.

## ANEXO II-III

### TÁBOAS SALARIAIS 2000-2001

(BOE núm. 260, do 30 de outubro de 2001)

Categorías profesionais	Táboas 2000		Táboas 2001			
	Soldo	Trienios	Soldo		Trienios	
	— Pesetas	— Pesetas	— Pesetas	— (En euros)	— Pesetas	— (En euros)
<b>Persoal Técnico titulado:</b>						
Titulado de grao superior	204.815	7.836	211.779	1.272,82	7.914	47,57
Titulado de grao medio	150.852	5.643	155.981	937,46	5.699	34,25
Logopeda	150.852	5.643	155.981	937,46	5.699	34,25
Fisioterapeuta	150.852	5.643	155.981	937,46	5.699	34,25
<b>Persoal docente:</b>						
Profesor titular	167.404	5.537	173.096	1.040,33	5.592	33,61
Profesor titular de ensinanza	145.654	4.767	150.606	905,16	4.815	28,94

especial						
Profesor de Taller	141.526	4.845	146.338	879,51	4.893	29,41
Adxunto de Taller	139.658	4.729	144.406	867,90	4.776	28,71
Educador	141.526	4.888	146.338	879,51	4.937	29,67
<b>Personal Técnico non titulado:</b>						
Xefe de Producción	162.960	6.088	168.501	1.012,71	6.149	36,96
Adxunto de Producción	152.773	5.566	157.967	949,40	5.622	33,79
Encargado	139.974	5.016	144.733	869,86	5.066	30,45
Axudante	131.213	4.983	135.674	815,42	5.033	30,25
<b>Auxiliares Técnicos:</b>						
Auxiliar Técnico Educativo	114.484	4.452	118.376	711,46	4.497	27,02
Coidador	109.127	4.226	112.837	678,17	4.268	25,65
Auxiliar e especialista non médico	101.899	3.930	105.364	633,25	3.969	23,86
<b>Persoal Administrativo:</b>						
Xefe superior	163.850	6.272	169.421	1.018,24	6.335	38,07
Xefe de primeira	153.588	5.801	158.810	954,47	5.859	35,21
Xefe de segunda	146.572	5.487	151.555	910,87	5.542	33,31
Oficial de primeira	109.503	4.253	113.226	680,50	4.296	25,82
Oficial de segunda	103.046	3.930	106.550	640,38	3.969	23,86
Auxiliar	96.383	3.669	99.660	598,97	3.706	22,27
Aspirante	70.932	2.734	73.344	440,80	2.761	16,60
<b>Profesionais de Oficios:</b>						
Xefe de Cociña	121.507	5.019	125.638	755,10	5.069	30,47
Gobernanta	121.507	5.019	125.638	755,10	5.069	30,47
Oficial de primeira	108.490	4.483	112.179	674,21	4.528	27,21
Oficial de segunda e Cocineiro	102.155	4.125	105.628	634,84	4.166	25,04
Axudante de Cociña	89.153	3.585	92.184	554,04	3.621	21,76
Persoal Servizos Domésticos	86.606	3.496	89.551	538,21	3.531	21,22
Persoal non cualificado	86.606	3.496	89.551	538,21	3.531	21,22
<b>Personal subalterno:</b>						
Conserxe	96.808	3.946	100.099	601,61	3.985	23,95
Ordenanza	93.268	3.766	96.439	579,61	3.804	22,86
Porteiro, Vixilante e Sereno	89.658	3.585	92.706	557,18	3.621	21,76
Telefonista	88.829	3.585	91.849	552,02	3.621	21,76
Ascensorista	87.415	3.496	90.387	543,24	3.531	21,22
Botóns	70.932	2.720	73.344	440,80	2.747	16,51
<b>Centros de Educación Especial Concertados:</b>						
Profesor titular	207.981	5.067	212.141	1.274,99	5.168	31,06
Profesor de Taller (Formación Profesional)	207.981	5.067	212.141	1.274,99	5.168	31,06
Psicólogo ou Pedagogo	222.576	8.062	227.028	1.364,46	8.223	49,42
Logopeda e outros titulados de grao medio	203.713	5.382	207.787	1.248,83	5.490	32,99
Auxiliar Técnico Educativo	114.037	4.331	116.318	699,08	4.418	26,55
<b>Complementos salariais:</b>						
Director do centro	36.401	—	37.129	223,15	—	—
Vicedirector ou Coordinador da Sección de Formación Profesional	21.188	—	21.612	129,89	—	—
Xefe de Estudos e Secretario	18.592	—	18.964	113,97	—	—
Encargado de Residencia	16.114	—	16.436	98,78	—	—

1. Todo o persoal dos centros non educativos ten dereito a unha paga única do 0,4 por 100 multiplicado por 14 mensualidades sobre o salario de 2000.

2. Todos os traballadores que, por calquera circunstancia, estivesen a cobrar porcentaxes superiores aos estipulados nestas táboas non terán que facer devolución nengunha.

3. Os Logopedas e outros titulados de grao medio con título de grao superior que, con anterioridade a maio de 1987, viñesen percibindo o soldo de titulado de grao superior terán dereito a seguir percibindo o salario establecido nas táboas do anexo II para a devandita categoría.

---

## ANEXO IV

### Clasificación do persoal

Persoal Técnico de grao superior.- É o que, estando en posesión de título universitario ou de Escola Técnica de igual grao, realiza na empresa funcións propias do título para o que foi contratado.

Persoal Técnico de grao medio.- É o que, estando en posesión de título de grao medio, é contratado pola empresa en consideración ao título alcanzado e exerce con plena responsabilidade as funcións propias da súa profesión.

Nesta categoría inclúense, entre outros, os seguintes profesionais:

a) Logopeda: É o profesional que ten como función a detección, exploración, adaptación e readaptación dos trastornos da voz, audición, fala e linguaxe.

b) Fisioterapeuta: É o profesional que executa tratamentos de rehabilitación de alteracións músculo esqueléticas a través de medios físicos non cruentos.

Persoal docente:

Profesor titular.- É o que, en posesión do diploma de Pedagogía Terapéutica, Linguaxe e Audición ou outro que o habilite para a Educación Especial, ten ao seu cargo un curso, impartíndolles aos alumnos, como mínimo, as materias consideradas fundamentais.

Profesor Titular de Ensinanzas Especiais.- É o que, con coñecementos teóricos e prácticos, exerce funcións docentes, impartendo materias non suxeitas a un programa oficial completo e ten ao seu cargo un grupo de alumnos.

Profesor Auxiliar.- Suprímese esta categoría, pasando os actuais á categoría de Profesor titular de Ensinanzas Especiais.

Profesor de Taller.- É quen instrúe os alumnos nos coñecementos teóricos e prácticos correspondentes a unha ou máis tarefas dunha profesión ou oficio e, ademais, leva o inventario do material, ferramentas, útiles e materias primas, estando ao seu cargo a supervisión, conservación e entretemento destes, de forma que o seu estado responda sempre á necesidade da súa eficiente seguridade.

Adxunto de Taller.- É o que colabora co Profesor e instrúe os alumnos nas clases prácticas baixo a dirección daquel.

Educador.- É o que en posesión da titulación correspondente foi contratado por un centro de ensino para realizar actividades educativas. Noutro caso, ou noutro tipo de centros, adscribírase á categoría profesional para a que foi contratado.

Persoal Técnico non titulado:

Xefe de Producción.- É o técnico que con mando directo sobre Adxunto de Producción, Encargados e Axudantes, ten a responsabilidade do traballo, a disciplina e seguridade do persoal. Ten ao seu cargo a dirección dos talleres, control de combustíbeis, materias primas, etc., clasificación e distribución de traballos e persoal ao seu cargo, estudos de produción e rendemento, debendo participar na produción, cando se produza.

Adxunto de Producción.- É quen, ás ordes do Xefe de Producción, se o houber, dirixe os traballos do taller con responsabilidade sobre a forma de os ordenar. Correspóndelle a dirección do persoal ás súas ordes, a actualización profesional ou instrución dos minusválidos a el encomendados nos Centros Ocupacionais ou Especiais de Emprego, participando directamente nas actividades de produción cando existan.

Responderá da disciplina do taller, así como de facilitar información sobre custos, orzamentos e inventarios. (Corresponde á anterior categoría de Mestre de Taller.)

Encargado.- É o técnico que dirixe os traballos dunha sección ou grupo de traballo, correspondéndolle a ordenación deste. Ocuparase da adecuada execución dos traballos, participando directamente na produción, cando exista, actuando ás ordes do Xefe de Producción, onde existise.

Axudante.- É o técnico que participa na produción, se a houber, e nas actividades laborais e de reciclaxe e formación dos minusválidos, ás ordes do Xefe de Producción ou Encargado.

Auxiliar Técnico Educativo.- É o traballador que realiza funcións polivalentes desenvolvendo a súa actividade profesional en colaboración co equipo docente e multidisciplinar en tarefa auxiliares, complementarias e de apoio ao labor destas, tales como atencións básicas dos alumnos, movementos grupais, colaboración na aplicación de programas de autonomía persoal social e prelaboral, recollida de información, cumprimentación e actualización da documentación académica, preparación de material docente e, en xeral, calquera outra actividade que teña como fin a seguridade, benestar e mellor aproveitamento escolar do alumno.

Coidador.- É o traballador que con capacidade e funcións polivalentes preste servizos complementarios para a asistencia e atención de minusválidos, coidando da orde e execución das actividades en todos os actos do día e da noite, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, mesmo, de modificación de conduta, podendo ter a responsabilidade dun grupo de minusválidos en actividades de aseo persoal, cuartos, coidados hixiénicos, alimentación, lecer e tempo libre, excursións, campamentos, atención de rutas e demais funcións asistenciais e de integración que lle sexan encomendadas.

Auxiliares e Especialistas non médicos.- Son aqueles que, con coñecementos prácticos da especialidade para a que son contratados, desempeñan funcións auxiliares para a atención dos minusválidos en gabinetes, residencias, centros de rehabilitación, etc., baixo as ordes e instrucións do Director da institución ou persoas en quen delegue.

Xefe Superior.- É o que provisto, ou non, de poderes e baixo a dependencia directa da Dirección Xeral, ten ao seu cargo a dirección administrativa do centro.

Dependen del as diversas seccións administrativas ás que imprime unidade.

Deberá ter preparación completa dos distintos traballos que unha administración supón, ser coñecedor da lexislación e disposicións oficiais que se diten en relación co servizo que ten encomendado e cantas instrucións da empresa para a boa marcha administrativa e ordenación dos servizos.

Xefe de primeira.- É o empregado, provisto ou non de poderes, que actúa ás ordes inmediatas do Xefe Superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos. Están incluídas nesta categoría aquelas persoas que organizan e constrúen a contabilidade da empresa.

Xefe de segunda.- É o administrativo que actúa ás ordes inmediatas do Xefe de primeira respectivo, se o houber, e está encargado de orientar, dirixir ou imprimir unidade aos servizos que teña ao seu cargo, substituindo os Xefes de primeira en caso de ausencia. Correspóndelle distribuír o traballo entre os Oficiais, Auxiliares e demais persoal que del dependan. Asimilaranse desta categoría os caixeiros con sinatura que, con empregados ou sen eles ás súas ordes, teñan encomendada a función de realizar os cobros e os pagamentos xerais da empresa, así como a custodia de caudais, confección de orzamentos e todos os documentos que se relacionan coa Caixa. Polo seu cargo de confianza, o caixeiro será sempre de libre designación da empresa.

Oficial de primeira.- É o empregado maior de vinte anos que actúa ás ordes dun Xefe, se o houber, e ten ao seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade con ou sen empregados ás súas ordes, realiza traballos que requiran cálculos, estudo, preparación e condicións adecuadas, tales como cálculos de estatística, transcripción de libros de contas correntes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculo de nóminas de salarios, soldos ou operacións análogas.

Consideraranse incluídos nesta categoría os caixeiros de cobros e pagamentos sen sinatura, tradutores, taquimecanógrafos en idioma estranxeiro que tomen ao ditado cen palabras por minuto, traducíndoas directamente a máquina en seis, os Xefes de Almacén e os que levan a cabo, mediante o emprego de máquinas ordenadoras e a adecuada disposición de elementos a partir dos datos de programa de traballo, a realización destes, resolvendo cantos problemas xurdan na súa execución.

Oficial de segunda.- É o empregado que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, subordinado a un Xefe ou Oficial de primeira, realiza traballos de carácter auxiliar secundario que só requiren coñecementos xerais da técnica administrativa. Inclúense nesta categoría os Taquimecanógrafos, dun e outro sexo, que tomen ao ditado, en idioma nacional, 115 palabras por minuto, traducíndoas directamente, escriban ao ditado 350 pulsacións por minuto ou coa de 320 en traballo de copia.

Auxiliares.- Son os empregados, maiores de dezaioito anos, que se dedican a operacións elementais de carácter administrativo, que non requiren iniciativa propia. Inclúense nesta categoría: os Auxiliares de Caixa e os taquimecanógrafos, dun e outro sexo, que con pulcritude e corrección realicen tarefas de mecanografía sen alcanzar a velocidade esixida aos Oficiais de segunda.

Aspirantes.- É o empregado, entre dezaseis e dezaioito anos, que se inicia nos traballos administrativos.

Xefe de Cociña.- É o profesional que presta servizos en empresas nas que traballan máis de tres cocíneiros, tendo ao seu cargo a toda a persoal de cociña, responsabilizándose do bo fin dos alimentos, da súa condimentación e presentación, así como do coidado do seu servizo nas debidas condicións.

Gobernanta.- É a que ten ao seu cargo a organización e control do persoal de servizos domésticos, a custodia do material, utensilios domésticos e alimentos, estando encargada, se é o caso, da confección de menús, organización e control da lavandería e lencería, etc.

Oficial de primeira.- É o operario especializado que realiza os seus traballos con tal grao de perfección que non só permite levar a cabo os que sexan xerais del, senón aqueloutros que supoñen un especial coñecemento, empeño e delicadeza, sabendo ler e interpretar esbozos e planos complicados e de calquera tipo relacionados co seu traballo e especialidade.

Oficial de segunda.- É o operario que, sen chegar á especialización esixida para o Oficial primeira, executa as da súa especialidade coa suficiente corrección e eficacia. Nesta categoría inclúese o Oficial de mantemento, Condutores e Cocíneiro.

Axudante de Cociña.- É o operario que está ás ordes do Xefe de Cociña ou Cocíneiro e o axuda nas súas funcións.

Persoal de Servizos Domésticos.- Son os que se ocupan do aseo e limpeza de dependencias, lavado, costura e prancha.

Persoal non cualificado.- É o que desempeña actividades que non integran propiamente un oficio ou especialidade.

Conserxe.- É o que ten ao seu mando aos Porteiros e outros Subalternos, distribúe o seu traballo, coidando da súa actuación e disciplina, sendo, ademais, responsábel do ornato e policía dos locais ao seu cargo.

Ordenanza.- Encárgase de facer recados dentro ou fóra do centro, orientar o público, copiar documentos, recoller e entregar correspondencia e atender o teléfono ou centraliña, que non o ocupen permanentemente.

Porteiro.- É o que cuida os accesos aos centros e dependencias, controlando as entradas e saídas de persoas, realizando funcións de custodia e vixilancia.

Telefonista.- Ten por función establecer e atender as comunicacións telefónicas interiores e exteriores, velando polo bo funcionamento da centraliña.

Ascensorista.- É o que ten ao seu cargo a atención e manexo do ascensor.

Botóns.- É o maior de dezaseis e menor de dezoito anos que realiza recados, repartos e outras funcións de carácter elemental.