



Convenio Colectivo Asistencia ... A deficientes Mentales y Minusválidos Físicos y Sensoriales de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1998/01/20	VIGENCIA	1995/01/01 — 1996/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-asistencia-a-deficientes-mentales-y-minusvalidos-fisicos-y-sensoriales-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Asistencia ... A Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos y Sensoriales. Última actualización a: 20-01-1998 Vigencia de: 01-01-1995 a 31-12-1996. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 20 de enero de 1998)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Asociaciones para Centros de Asistencia, Formación, Rehabilitación, Protección y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos y Sensoriales de la provincia de Barcelona presentado por APPS, UGT y CCOO en fecha 26 de junio de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 11.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación resuelvo:

Primero.- Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de Asociaciones para Centros de Asistencia, Formación, Rehabilitación, Protección y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos y Sensoriales de la provincia de Barcelona para los años 1995 y 1996 en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial de Trabajo.

Segundo.- Disponer su publicación en el DOGC.

PREAMBULO

Este Convenio sale como continuación del XII Convenio colectivo Provincial de Barcelona de Educación Especial para Centros de Asistencia, Formación, Rehabilitación, Protección y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos y Sensoriales y tablas salariales año 1994 publicado en el BOP del 27 de abril de 1995, el ámbito funcional del cual se extendía a:

Residencias y centros de día.

Escuelas.

Instituciones y asociaciones.

Como quiera que las residencias y centros de día disponen hoy en día de Convenio colectivo propio de ámbito territorial autonómico, y como quiera que las escuelas también disponen del mismo tipo de Convenio, resultando que las asociaciones han quedado desvinculadas de estos Convenios autonómicos, se hace necesario dar continuidad al Convenio colectivo provincial de Barcelona sólo para este tipo de establecimientos, para lo cual se modifica el título y el ámbito funcional de este Convenio.

CAPÍTULO 1.- Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.

1. Quedan afectadas por este Convenio las asociaciones que tengan por objeto: la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción e integración de niños, jóvenes y adultos con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad que es propietaria de la misma.
2. El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo entre las asociaciones ya mencionadas (Ordenanza para centros de asistencia y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos, de 18 de junio de 1977, Boletín Oficial del Estado de 15 de julio, número 168) y los trabajadores que en ellos prestan sus servicios.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

1. El presente Convenio afecta a todos los centros comprendidos en el artículo anterior y que trabajan en el territorio de la provincia de Barcelona.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día que lo registre el Servicio Territorial del Departamento de Trabajo de la Generalidad, y tendrá efecto retroactivo en los aspectos económicos- tablas de salarios y dietas, e indemnizaciones por kilómetro recorrido con vehículo propio, desde el día 1 de enero de 1995.

El período de vigencia del presente Convenio es todo el año 1995 y 1996, prorrogable de un año en otro a menos que se haga denuncia del mismo por una de las partes.

Los artículos normativos de este Convenio quedarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

Artículo 4.º Ámbito personal.

1. El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con titulación o no, que están vinculados a las empresas incluidas en el artículo 1, de acuerdo con la legislación de trabajo vigente.
2. Se excluye expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio a:
 - a) Los profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, pueden concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas referidas a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
 - b) Los deficientes mentales y los disminuidos físicos a que se refiere el artículo 3.2 de la Ordenanza de trabajo.
 - c) Los miembros de comunidades religiosas, conciliaris o asesores religiosos que, en calidad de tales, sirven en instituciones de asistencia a deficientes mentales o minusválidos físicos o sensoriales.
 - d) Las prestaciones voluntarias reguladas en el artículo 34 de la Ordenanza de trabajo de este sector.
 - e) Las personas en prácticas, que se rigen por las normas que les son propias.
 - f) Los expresamente excluidos por la Ley.

Artículo 5.º Prórroga y denuncia.

El Convenio se entiende prorrogado de año en año a no ser que las partes firmantes interpongan denuncia, la cual deberá ser presentada antes del 31 de diciembre de 1996.

CAPÍTULO 2.- Clasificación profesional

Artículo 6.º Clasificación profesional.

El personal que presta sus servicios en cualquier centro de los enumerados en el artículo 1.º de este Convenio debe ser clasificado, de acuerdo con la función que ejerce, dentro de alguno de los grupos y las categorías siguientes, que sustituyen a los que figuran en la Ordenanza.

Grupo I. Personal técnico.

Subgrupo 1. Personal no educativo titulado:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

Grupo II. Personal administrativo:

- a) Gerente.
- b) Jefe administrativo.
- c) Oficial administrativo de primera.
- d) Oficial administrativo de segunda.
- e) Auxiliar administrativo.

Grupo III. Personal de servicios generales:

- a) Jefe de servicios generales.
- b) Oficial de servicios generales.
- c) Auxiliares de servicios generales.

CAPÍTULO 3.- Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 7.º Períodos de prueba.

El personal de nuevo ingreso en la empresa, salvo pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba, que se formaliza por escrito y que no puede exceder de lo que indica la tabla siguiente:

Personal comprendido en el grupo I, dos meses.

Personal comprendido en el grupo II, un mes.

Personal comprendido en el grupo III, apartado a), un mes; apartado b), dos semanas.

En caso de producirse vacantes en la empresa o por ascenso profesional, éstas deberán ser cubiertas prioritariamente por el personal con contrato temporal que trabaje en el centro y que reúna las condiciones idóneas para el puesto de trabajo. A tal efecto, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de categoría profesional se efectuarán según la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que se derive más obligación para la empresa que la de abonar los salarios acreditados durante el período trabajado.

No obstante, si la rescisión se produjese a propuesta de la empresa durante la mitad del período de prueba señalado para la categoría del trabajador afectado, la empresa complementará lo que sea necesario hasta que el trabajador llegue a la percepción de la totalidad de los salarios correspondientes a esta primera mitad.

Artículo 8.º Plazas para minusválidos.

En todos los centros, la empresa deberá reservar uno de cada quince puestos de trabajo a

minusválidos, siempre y cuando esto no afecte al personal contratado.

CAPÍTULO 4.- Régimen de retribuciones

Artículo 9.º Retribuciones.

1. Los salarios a percibir a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995 por el personal que realiza jornada completa serán los que establezcan las tablas salariales anexas al presente Convenio. Los atrasos que el personal de la totalidad de los centros afectados por este Convenio acredite en aplicación de las presentes tablas de salarios deberán hacerse efectivos antes de finales de 1997.
2. El personal que desempeña funciones de coordinador, de responsable de área o de equipo en cualquiera de los centros nombrados en el capítulo primero, mientras realice estas funciones, tendrá derecho a la compensación de una distribución diferente de las horas lectivas y complementarias, o a un complemento salarial que se cifra en el 15 por 100 sobre su salario base; corresponde a la empresa decidir sobre una alternativa u otra.
3. En los supuestos de IT por accidente de trabajo, maternidad y hospitalización, las empresas garantizarán a los trabajadores el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, lleguen a percibir la totalidad del salario pactado en el presente Convenio. Respecto al resto de IT, las empresas garantizarán el 100 por 100 del salario pactado en el presente Convenio, a partir de los 30 días, hasta los dieciocho meses.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias se harán efectivas los días anteriores al 30 de junio y 22 de diciembre. En todo caso, estas fechas son el límite para satisfacerlas.
2. A los trabajadores que hayan de realizar vacaciones en estas fechas, las pagas extraordinarias les serán abonadas inmediatamente antes de empezarlas.

CAPÍTULO 5.- Jornadas, horarios, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas a la semana. Durante los meses de verano, expresamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se efectuará con carácter intensivo, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no puede ser superior a la mitad de las que señala la legislación vigente.

Artículo 13. Vacaciones.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio los períodos de vacaciones serán los siguientes:

1. En período de verano, treinta y tres días naturales a realizar ininterrumpidamente durante los meses de verano.
2. Durante el año a repartir entre Navidad y Semana Santa o bien en otras fechas, a convenir entre la empresa y los trabajadores, será de diecinueve días naturales.
3. En los centros donde el trabajo se haga ininterrumpidamente, se organizan turnos de manera que cada trabajador pueda hacer las vacaciones por las fechas que se indican, al menos uno de cada tres períodos, excepto por renuncia voluntaria del trabajador.
4. El personal que realice el período de vacaciones fuera de los indicados, por necesidades del empresario y de común acuerdo con el trabajador, tendrá derecho a un suplemento de tres días laborables sobre los señalados.

Artículo 14. Reciclaje y formación.

1. Superado el período de prueba, los trabajadores afectados por el presente Convenio, con una relación laboral ininterrumpida de al menos un año con la empresa, tendrán derecho a un período de 65 horas anuales o diez días al año dentro de la jornada de trabajo, para asegurar su formación permanente.
2. Cuando los cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, la misma satisfará los gastos. En cualquier otro supuesto, el titular estudiará fórmulas de ayuda para pagar dicho coste.

Artículo 15. Plazas para hijos de trabajadores.

Todo trabajador que tenga un hijo minusválido, o que tutele uno, tendrá derecho a plaza gratuita en uno de los centros de titularidad de la asociación.

Asimismo, si por razones técnicas éste no fuese el adecuado, la dirección del centro procurará facilitar el acceso a un centro más idóneo.

CAPÍTULO 7.- Excedencias y permisos

Artículo 16. Excedencia sindical y embarazo.

1. Los trabajadores que disfrutan de excedencia por mandato sindical según el Estatuto de los Trabajadores se reincorporarán al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de acabar este mandato, con preaviso de 30 días antes de la reincorporación.
2. En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este Convenio, en situación de peligrosidad o riesgo, a propuesta del Comité de empresa o del Delegado de personal, el titular del centro establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo en cuestión.
3. En caso de excedencia por maternidad, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la mejora de que la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad es hasta tres años.
4. Permisos retribuidos. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos:
 - a) Dieciséis días en caso de matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras. En este supuesto, será preciso demostrar este inicio de vida en común, mediante certificado de empadronamiento o similar, en vigencia en la fecha de la firma de este Convenio.
 - b) Nacimiento de hijo, legalmente reconocido, tres días.
 - c) Cinco días en caso de enfermedad grave o defunción de hijos, cónyuge, nietos, abuelos, hermanos o padres de uno u otro cónyuge.
 - d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos de uno u otro cónyuge y hasta tres días si es fuera de Cataluña.
 - e) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta a la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera el trabajador deberá presentar el volante del mismo por el cual le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber asistido a la consulta.
 - f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal tal y como marca el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
 - h) Por el tiempo máximo de diez días al año a fin de que los trabajadores de los centros que acoge este Convenio puedan concurrir a los exámenes y otras pruebas de aptitud y evaluación en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el MEC y la Generalidad de Cataluña.
5. Permisos no retribuidos. Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año. Cuando la dirección deniegue el permiso al trabajador por causas que no afecten al buen funcionamiento del centro, el titular del centro determinará si es procedente la concesión de la solicitud, que deberá ser presentada como mínimo con cinco días de antelación. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial de un año, con carácter

forzoso, por cada diez años de trabajo.

Las condiciones que en el redactado del Convenio afecten a cónyuges o familiares de éstos, se extenderán también a la situación de vida en común.

CAPÍTULO 8.- Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 17. Dietas.

1. Los trabajadores que, por necesidad de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radica la residencia oficial de la empresa percibirán sobre el salario una dieta de 4.800 ptas. al día en territorio nacional y de 9.600 ptas. al día en territorio extranjero. El uso de vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comportará una indemnización de 35 ptas. por kilómetro recorrido.

Por otra parte, se mantienen las condiciones establecidas en el artículo 74 de la Ordenanza de trabajo.

2. Dichos supuestos serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

CAPÍTULO 9.- Permiso, faltas y sanciones

Artículo 18. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

Artículo 19. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) De tres a seis días de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante el período de 30 días naturales.
- b) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta en el trabajo, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- c) Negligencia en la conservación del material y las instalaciones.
- d) Faltar al trabajo durante dos días en un período de 30 días naturales sin causa justificada. Si el ausente tuviese que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

Artículo 20. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las faltas siguientes:

- a) Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de 30 días naturales. Si el ausente tuviese que ser relevado por un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad en el período indicado para que la falta sea grave.
- b) Faltar más de dos días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando, por razón del puesto de trabajo que el trabajador ocupa, la inasistencia cause perjuicio sobre la atención que la minusvalidez del sujeto atendido requiere.
- c) La negligencia notoria y de extendido conocimiento en el cumplimiento del trabajo.
- d) La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido sanción de por medio.

Artículo 21. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año, siempre que haya habido sanción de por medio.
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometida en un período de 30 días naturales.
- c) La negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves en el servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La embriaguez habitual en horas de trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto y consideración tanto hacia los jefes y compañeros de trabajo como hacia los deficientes tratados en la institución o los familiares respectivos.
- g) La reiteración o reincidencia en faltas graves siempre y cuando sean cometidas dentro de un mismo trimestre y ya hayan sido sancionadas.

Artículo 22. Sanciones.

Para que una sanción sea válida deberán cumplirse los trámites siguientes:

- a) Comunicación por escrito, cualquiera que sea el grado de la falta, al trabajador. La comunicación deberá realizarse en el plazo señalado y el trabajador deberá firmar el acuse de recibo. El trabajador dispone de cinco días para formular alegaciones para defenderse.
- b) La empresa deberá remitir ambos documentos al Comité de empresa o al Delegado sindical, a fin y

efecto de que se emita el informe oportuno en un plazo de tres días, si el trabajador lo requiere.

c) Cuando la sanción dé lugar a despido, éste no se hará efectivo hasta que haya transcurrido un período de quince días tras efectuar todos los trámites necesarios. El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determinará la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 23. Sanciones máximas.

Considerando el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

a) Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave: amonestación por escrito, dejando constancia en el expediente; y suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente; suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (sic) a sesenta días.

La comisión de dos faltas muy graves en el período del mismo ejercicio anual puede dar lugar al despido.

Artículo 24. Causas sin motivo de sanción.

No pueden ser motivo de sanción ninguna de las siguientes causas:

a) Pertener a una asociación sindical.

b) Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.

c) Presentar quejas o intervenir en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de normas laborales o de Seguridad Social.

d) La raza, el sexo, el estado matrimonial, la religión, la opinión política o el origen social, así como tampoco el embarazo y la moral privada, ni en general el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución, especialmente el libre ejercicio de la docencia.

Artículo 25. Prescripciones.

La prescripción de las faltas será:

a) Por faltas leves, al cabo de diez días naturales de cometerlas.

b) Por faltas graves, al cabo de quince días naturales de cometerlas.

c) Por faltas muy graves, al cabo de 30 días naturales de cometerlas.

Las sanciones, si no se hubieran hecho efectivas tras la comunicación oportuna, quedarán canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación.

a) Por faltas leves, un mes.

b) Por faltas graves, dos meses.

c) Por faltas muy graves, tres meses.

CAPÍTULO 10.- Derechos sindicales

Artículo 26. De todos los trabajadores.

Ningún trabajador puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador puede ser elector y elegido para ocupar cargos sindicales como Delegado o en una sección sindical.

Artículo 27. De la asamblea de trabajadores.

a) Podrá ser constituida por los trabajadores de un centro o de diversos centros de la empresa. Deberá ser convocada por los Delegados de personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla.

b) Tendrá derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen la actividad del centro, sin presencia de la empresa, la cual debe recibir una comunicación previa antes de 48 horas.

c) Dispondrá de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

d) En las circunstancias en que se negocie un Convenio colectivo de trabajadores u otros de trascendencia parecida para los trabajadores, se podrán reunir sin las limitaciones de horario anteriores utilizando el horario de trabajo con el límite de 6 horas en el período de un mes y sólo con 24 horas de preaviso a la empresa.

Artículo 28. De los Delegados de personal y Comités de empresa.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29. De las secciones sindicales de la empresa.

Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa. Los afiliados de una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo lo que consideren que les afecta, incluso en horarios de trabajo sin que antes haya sido oída la sección sindical a que pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los siguientes derechos que la Ley les reconozca y los que determine este Convenio:

Derecho a la difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

Derecho a reunión en los locales de la empresa en las mismas condiciones que se reseñan para la asamblea de trabajadores.

Artículo 30. De la negociación colectiva.

Las horas de crédito mensual de que pueden disponer los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes sin superar el máximo total, pudiendo de esta manera quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus condiciones laborales. Esta acumulación deberá realizarse previa renuncia, total o parcial, de los otros componentes de la representación de los trabajadores que acuerden ceder sus horas.

Los representantes de los trabajadores que se acojan a la acumulación de horas deberán notificar a la empresa los acuerdos adoptados al respecto durante las 48 horas siguientes a haberlos adoptado.

CAPÍTULO 11.- Seguridad e higiene

Artículo 31. Revisiones médicas.

Los centros contraerán la obligación de hacer realizar a sus trabajadores revisiones médicas periódicas y adecuadas a las características del trabajo que se desarrolle. Estos exámenes irán a cargo de la mutua patronal.

CAPÍTULO 12.- Disposiciones adicionales

Artículo 32. Comisión paritaria.

Se establece una Comisión paritaria para la interpretación, arbitraje y la conciliación de todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión paritaria estará integrada por un miembro de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales que hayan intervenido en el presente Convenio.

Artículo 33.

Queda sin efectos respecto a la Ordenanza de trabajo todo aquello que esté en contradicción con los acuerdos de este Convenio. La Ordenanza es norma supletoria para todo lo que no se especifica en el presente Convenio.

Artículo 34.

Se crearán Comités de salud laboral o se nombrará un Delegado de salud laboral en centros donde el número de trabajadores y trabajadoras sea inferior a veinte.

Artículo 35.

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este Convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática.

Artículo 36.

Todo el personal recogido bajo este Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria equivalente a un mes cuando lleve veinticinco años de servicio en el centro de trabajo. Asimismo tendrá derecho a la misma gratificación cuando se jubile, con una antigüedad mínima de veinte años.

Artículo 37.

Forman parte de las disposiciones del presente Convenio los anexos siguientes:

ANEXO 1. Categorías profesionales, adscripciones y asimilaciones.

ANEXO 2. Tablas de salarios.

ANEXO 1.

Grupo I. Personal técnico.

Subgrupo I. Personal no educativo titulado:

Grado superior. Se asimila todo el subgrupo I del grupo I de la Ordenanza de trabajo. Se integran los que, estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, a través de un contrato laboral realizan funciones en la empresa propias de su titulación. Se incluyen el maestro, el psiquiatra, el psicólogo y el pedagogo.

Grado medio. Es el personal que, estando en posesión del título correspondiente expedido por la escuela técnica de grado medio o equivalente, es contratado por la empresa en consideración del título que posee; ejerce las funciones propias de su profesión. Se incluyen el asistente social, ATS, especialistas en logopedia, fisioterapia, psicomotricidad, etc., y personas que realizan funciones especializadas en el centro.

Grupo II. Personal administrativo:

Gerente. Es la persona que, siendo titular del centro o no, tiene la representación delegada y la responsabilidad de la gerencia o administración general. Se asimila el jefe superior administrativo.

Jefe de administración. Es la persona que, provista de poderes o no, actúa a las órdenes inmediatas del gerente, si lo hubiere, y tiene la responsabilidad directa de un servicio o más. Se adscriben en esta categoría las personas que construyen y organizan la contabilidad del centro. Se asimilan el jefe administrativo de primera y el jefe administrativo de segunda.

Oficial administrativo de primera. Es la persona que actúa a las órdenes del jefe de Administración o gerente y que se encarga de un servicio determinado, dentro del cual actúa con iniciativa y

responsabilidad, con otros empleados o no bajo sus órdenes.

Oficial administrativo de segunda. Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe u oficial de primera, ejecuta los trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de técnico administrativo.

Auxiliar administrativo. Es la persona que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

Grupo III. Personal de servicios generales:

Jefe de servicios generales. Es el que tiene a su cargo la organización administrativa y el control del trabajo del personal de servicios generales. Se adscribe a él la gobernanta.

Oficial de servicios generales. Es el técnico que posee y, si es necesario, aplica los conocimientos en su especialidad, con suficiente corrección y eficacia. Se le asimila el conserje, correspondiente al personal subalterno.

Auxiliar de servicios generales. Es la persona que, a las órdenes de un oficial o del jefe de servicios, realiza trabajos que no exigen conocimientos cualificados. Se le adscriben el ayudante de cocina, el personal de servicios domésticos, el personal no cualificado de las categorías de ordenanza, telefonista, portero, vigilante, sereno y ascensorista, correspondientes al personal subalterno.

ANEXO 2.- Revisión salarial para 1995.

SALARIO TRIENIO

GRUPO I.- PERSONAL NO EDUCATIVO TITULADO

De grado superior 198.989 13.929

De grado medio 149.050 10.434

Grupo II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Gerente 198.989 13.929

Jefe administrativo 154.168 10.792

Oficial administrativo de primera 122.146 8.550

Oficial administrativo de segunda 115.480 8.084

Auxiliar administrativo 108.252 7.578

Grupo III.- PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Jefe de servicios generales 131.870 9.231

Oficial de servicios generales 115.480 8.084

Auxiliar de servicios generales 108.252 7.578

REVISION SALARIAL PARA 1996

SALARIO TRIENIO

GRUPO I.- PERSONAL NO EDUCATIVO TITULADO

De grado superior 205.954 14.417

De grado medio 154.266 10.799

Grupo II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Gerente 205.954 14.417

Jefe administrativo 159.564 11.170

Oficial administrativo de primera 126.417 8.849

Oficial administrativo de segunda 119.522 8.367

Auxiliar administrativo 112.041 7.843

Grupo III.- PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Jefe de servicios generales 136.485 9.554

Oficial de servicios generales 119.522 8.367

Auxiliar de servicios generales 112.041 7.843
