

**10427** RESOLUCION de 9 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 781 el adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Medop», modelo Mask-I, fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Medop», modelo Mask-I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Medop», modelo Mask-I, fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, 28, como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dichos modelo, marca y tipo, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 781 de 9-III-1981-Adaptador facial, tipo mascarilla».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-7, adaptadores faciales, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 9 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**10428** RESOLUCION de 15 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Enseñanza Privada.

Con fecha 25 de marzo de 1981 tiene entrada en este Ministerio texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Enseñanza privada, suscrito con fecha 18 del mismo mes por las Asociaciones empresariales CECE y ACADE de una parte y la Sindical FESITE-USO de otra, para su inscripción, publicación y depósito.

Con igual fecha y a los mismos efectos tiene entrada otro texto de igual Convenio, suscrito el 25 de marzo por las citadas Asociaciones empresariales de una parte y las Centrales Sindicales UGT, CC. OO., FSIE y UCSTE, cuyo articulado es íntegramente coincidente con el antes citado, si bien el primero contiene, de forma ampliatoria y opcional, algunos aspectos en relación con la jornada de trabajo no contemplados en éste.

Con fecha 15 de abril se presentan textos corregidos de la mencionada parte común del Convenio, y por tanto íntegramente coincidentes ambos, excepto en sus preámbulos respectivos que determinan las partes que suscriben uno y otro idéntico texto: de una parte las Asociaciones empresariales CECE y ACADE ambos y de otra UGT, CC. OO., FSICE y UCSTE uno y FESITE-USO el otro, si bien esta última Central se reserva su opción a una segunda jornada.

Dado que el contenido común de ambos textos está suscrito y aceptado por los dos grupos de Centrales sindicales, reúne los requisitos legales y procede su inscripción, publicación y depósito, sin perjuicio de que con esta misma fecha se remita de oficio el texto no común a la Magistratura de Trabajo, en aplicación del artículo 90, 5, del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos que correspondan en orden a su posible admisión.

Habiendo sido necesario considerar previamente la calificación y tramitación adecuadas, con fecha 28 de marzo de 1981 se recabó a tales efectos del IMAC certificación del resultado de las elecciones sindicales en el sector afectado, habiendo sido cumplimentada dicha certificación con fecha 9 de abril corriente, con suspensión en tanto del plazo para su inscripción del Convenio en el Registro correspondiente.

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General del texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Enseñanza Privada suscrito entre las Asociaciones empresariales CECE y ACADE y las Centrales sindicales UGT, CC. OO., FSICE, UCSTE y asimismo por FESITE-USO en cuanto tal texto está íntegramente contenido en el suscrito por esta última.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Medición, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

## II. CONVENIO DE ENSEÑANZA PRIVADA

### TÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Ámbitos

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Quedan excluidas como materias de negociación, en Convenios de ámbito inferior las que se especifiquen en este Convenio.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Quedarán afectados por este Convenio los Centros de Enseñanza Privada, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la Entidad titular, en los que se impartan las siguientes actividades educativas:

- Preescolar.
- EGB.
- BUP, y COU.
- Formación Profesional I. Formación Profesional II.
- Educación Permanente de Adultos.
- Enseñanzas Especializadas.
- Colegios Mayores y Menores, Residencias de Estudiantes y Residencias Juveniles.
- Centros Sociales.
- Los Centros de Enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologables a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a g).

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los Centros de Enseñanza, de cualquier nivel, cuyo único fin sea la formación de sacerdotes, religiosos o análogos de cualquier confesión religiosa.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en un Centro de Enseñanza cualquiera que sea la Entidad titular del mismo, así como al personal, con contrato laboral, que preste sus servicios en Centros de formación de sacerdotes, religiosos o análogos de cualquier confesión religiosa.

Quedarán excluidos los reseñados en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñen funciones como: Director Gerente, Administrador general y equivalentes.

Asimismo se excluye al personal que pertenezca a la Orden o Congregación religiosa, titular del Centro, y al personal de servicio afecto exclusivamente a la Comunidad Religiosa o a la Entidad propietaria del Centro, siempre que su trabajo no tenga relación con las necesidades y actividades del Centro.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1981.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1982. Al finalizar el primer año de vigencia serán objeto de negociación las tablas salariales y aquellos conceptos que hayan sido afectados por nuevas disposiciones legales.

Art. 5.º En los Convenios de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 1982, a menos que exista prórroga.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en los Convenios que puedan renegociarse, excepción hecha de la jornada de trabajo, que podrá mantenerse la del Convenio pactado anteriormente.

#### CAPÍTULO II

##### Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Art. 6.º El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1982, por tática reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Art. 8.º Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

#### CAPÍTULO III

##### Comisión de Vigilancia del Convenio

Art. 9.º Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Art. 10. La Comisión Paritaria estará integrada por las organizaciones empresariales y sindicales que firman este Convenio.

La Comisión estará constituida por un miembro de cada Central firmante con voto cualificado, en función de la representatividad oficial de las mismas, y un número igual de representantes de la parte empresarial.

Art. 11. La Comisión Paritaria será única para todo el Estado y se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

## CAPITULO IV

### Organización del trabajo

Art. 12. La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Entidad titular del Centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables a los Centros de Enseñanza privada.

Art. 13. El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del Centro, durante todo el año natural —o por el tiempo de contrato, si éste fuese de menor duración—, salvo fiestas laborales y vacaciones señaladas en el articulado de este Convenio.

## TITULO II

### Del personal

#### CAPITULO PRIMERO

##### Sección primera. Clasificación del personal

Art. 14. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el Centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos.

#### GRUPO I

##### A) Personal docente.

Profesor titular.  
Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar.  
Instructor.  
Vigilante o Educador.  
Categorías temporales: Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Jefe de Departamento.

##### B) Personal no docente.

Personal titulado:  
1. Titulados Superiores. Capellán, Director espiritual, Letrado, Médico, Psicólogo, etc.  
2. Titulado Medio: A.T.S., etc.

#### GRUPO II

##### Personal administrativo.

Jefe de Administración o Secretaría.  
Intendente.  
Jefe de Negociado.  
Oficial.  
Auxiliar.  
Telefonista.  
Aspirante.

#### GRUPO III

##### Personal de servicios generales.

Conserje.  
Gobernanta.  
Jefe de Cocina.  
Dispensero.  
Oficial de primera.  
Cocinero.  
Celador.  
Portero.  
Ordenanza.  
Conductor.  
Oficial de segunda.  
Ayudante de Cocina.  
Guarda o Sereno.  
Empleado de mantenimiento y jardinería.  
Empleado de servicio de comedor y limpieza.  
Empleado de costura, lavado y plancha.  
Personal no cualificado.  
Pinche-Aprendiz.  
Botones.

Art. 15. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener pro-

vistas todas ellas, si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Art. 16. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo I, que forma parte integrante de este Convenio.

#### Sección segunda. Clasificación del personal por razón de su permanencia

Art. 17. El personal afectado por el presente Convenio, se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por ley y teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

Art. 18. El personal admitido en el Centro sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Art. 19. Es personal interino el contratado para sustituir a personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que, en el contrato de trabajo, se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Art. 20. Es personal eventual el que se contrata por los Centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales, de duración limitada, y por razones transitorias y circunstanciales.

Art. 21. Personal contratado a tiempo determinado es el contratado para un periodo de tiempo prefijado. En los supuestos de prórroga de los contratos de esta modalidad, será preciso el común acuerdo de las partes antes del vencimiento del plazo. En caso de ser personal docente que imparta enseñanza reglada, quedará como personal fijo si se prórroga su contrato o existe nueva contratación antes de tres meses.

Art. 22. Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

## CAPITULO II

### Contratación, periodo de prueba, vacantes y ceses del personal

Art. 23. El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro.

Art. 24. a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del periodo de prueba será de cuatro meses para el personal docente y un mes para el personal no docente.

b) Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como el titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

c) Terminado el periodo de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho periodo.

Art. 25. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en el Centro.

Art. 26. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, y por triplicado, quedándose un ejemplar cada parte contratante y el tercero para el Organismo competente.

A solicitud del trabajador, su ejemplar deberá llevar el enterado de los representantes sindicales en el Centro.

#### Art. 27. Vacantes:

1. Personal docente.—Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo I, «Personal docente», serán cubiertas preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del titular del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el Centro.

2. Personal administrativo.—Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal administrativo serán previstas en base a los siguientes criterios:

a) Las de Jefe de Administración, de Secretaría o las de Intendente, serán de libre designación del titular del Centro.  
b) Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:

— Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales.  
— Libre elección del Centro, entre Oficiales y Auxiliares.

c) Los Auxiliares con cinco años de servicios en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares, con la retribución de Oficial.

d) Los aspirantes con más de dos años de servicio en el Centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares al cumplir dieciocho años.

3. Personal de servicios generales.—Las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán previstas con arreglo a los siguientes criterios:

a) Las vacantes de Conserje serán cubiertas por el Centro entre Ordenanzas y Porteros por orden de antigüedad en el servicio, siempre que al que pudiera corresponder el puesto por este sistema reuniera las condiciones necesarias y las aptitudes precisas para el desempeño de dicho cargo.

b) Los Botones con más de dos años de servicio en el Centro pasarán, al cumplir dieciocho años, a la categoría de Ordenanza, si existiera vacante. De no haberla, continuarán de Botones, incrementándose su retribución con el 50 por 100 de la diferencia que exista entre la que percibían como Botones y la que les hubiera correspondido de pasar a Ordenanza.

c) Las no especificadas en los dos apartados anteriores se cubrirán entre el personal del grupo I combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

Art. 28. Los tribunales que juzguen las pruebas de aptitud estarán presididos por el Director del Centro o persona en quien delegue, y por dos Vocales, designados por la representación sindical del personal, que habrán de ostentar igual o superior categoría que la correspondiente a la plaza a cubrir.

De no existir para cubrir las vacantes personal idóneo regirá el criterio de libre designación.

Art. 29. *Plazas a extinguir.*—Las plazas correspondientes a las categorías profesionales a «extinguir» quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el Centro quede definitivamente resuelta cualquiera que sea la causa de la resolución.

Art. 30. *Ceses.*

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: Un mes.  
Resto del personal: Quince días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

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

Art. 31. El cese del personal «no fijo» tendrá lugar, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización, al finalizar su contrato de trabajo, salvo disposición legal en contrario.

a) El del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o a la terminación de la tarea o servicio específico que determina aquél.

Si al término del contrato no cesara el trabajador eventual y continuare prestando servicio en el Centro, se convertirá en fijo.

b) El del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre el titular a quien sustituye el trabajador interino.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, si el interino continuare prestando servicios se convertirá en fijo.

### TITULO III

#### Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, excedencias

##### CAPITULO PRIMERO

###### Jornada de trabajo

Art. 32. El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son las que a continuación se especifican.

Art. 33. Para el personal docente de Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato-COU y Formación Profesional, la jornada de trabajo será, como máximo, de treinta y tres horas semanales, de las que veintiocho serán lectivas y cinco dedicadas a actividades complementarias, efectuadas preferentemente de lunes a viernes, y posibilitando la asistencia en algún sábado para actividades educativas no regladas.

Art. 34. a) La jornada del personal docente de Enseñanzas Especializadas de carácter profesional será de treinta y tres horas semanales, de las que treinta serán lectivas y tres de actividades docentes complementarias.

b) La jornada del personal docente de otras Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos será de treinta y cinco horas semanales.

c) La jornada del personal titulado no docente será de treinta y cinco horas semanales.

Art. 35. El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá cinco horas semanales más, en las que de-

berá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones del Coordinador y del Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los Profesores que las ostentaren.

Art. 36. El personal no docente, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo, disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo cual el promedio de su jornada semanal es de cuarenta y dos horas. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado, se disfrutará en otro día de la semana.

Art. 37. Las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas efectivas de trabajo, y cuatro horas la del sábado. Cuando las necesidades del trabajo o las características del Centro no permitan a alguno o algunos trabajadores disfrutar en sábado y domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Art. 38. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación al trabajador. El pago de las horas extraordinarias se hará con un recargo del 75 por 100 del que correspondería a cada hora ordinaria.

Art. 39. El número de horas de trabajo a que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, en cómputo anual, serán para cada categoría, las que a continuación se especifican:

a) Personal docente de Preescolar, EGB, Bachillerato-COU, Formación Profesional I, Formación Profesional II:

Con jornada de treinta y tres horas semanales.

En Centros con niveles subvencionados: Mil trescientas ochenta horas.

En Centros sin niveles subvencionados: Mil trescientas cincuenta y seis horas.

Personal de Enseñanzas Especializadas: Con treinta y tres horas semanales, mil cuatrocientas diez horas.

Formación Permanente de Adultos: Con treinta y cinco horas semanales, mil cuatrocientas setenta horas.

El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento: Doscientas diez horas anuales, además de las que correspondan al tipo de enseñanza a que pertenezcan.

b) Personal titulado no docente: Mil cuatrocientas setenta horas, considerándose jornada completa de treinta y cinco horas semanales.

c) Resto del personal no docente: En Centros con niveles subvencionados: Mil ochocientas ochenta y seis horas.

En Centros sin niveles subvencionados: Mil ochocientas cuarenta y ocho horas.

El personal interino, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

Art. 40. Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Art. 41. Los trabajadores cuya jornada de trabajo sea menor a la jornada completa pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Art. 42. Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomienda, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por toda compensación al tiempo dedicado a esta actividad.

Art. 43. Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana o, cuando las características del Centro lo requieran, de once de la noche a siete de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 44. El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a los Porteros, y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el Centro.

##### CAPITULO II

###### Vacaciones

Art. 45. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción le correspondan, si el tiempo trabajado fuera menor.

Art. 46. El personal no docente, en todos los Centros incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de vacaciones durante la Semana Santa, y ocho días naturales en Navidad; en ambos casos de forma

continuada, si bien los Centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio en los mismos.

Art. 47. En los Centros en que exista algún nivel subvencionado, tendrá derecho el 20 por 100 del personal docente a un mes más de vacaciones, debiendo justificar la asistencia a cursos de perfeccionamiento de, al menos, diez días de duración. La concreción personal del indicado 20 por 100 se hará de forma rotativa y por antigüedad.

En caso de igualdad de condiciones, se tendrán en cuenta las necesidades del Centro, participando en el establecimiento de turnos los representantes legales de los trabajadores.

Los docentes, en Semana Santa y en Navidad, tendrán derecho a igual vacación que la que se fije en el calendario escolar oficial para los alumnos, si bien los Centros podrán emplear durante estas últimas, al citado personal en actividades propias del mismo, sin exceder de cuatro días.

Art. 48. En los Centros sin ningún nivel subvencionado, el personal docente disfrutará de vacación los cuatro días de Navidad que, hasta la entrada en vigor de este Convenio, podían ser de trabajo, a conveniencia de los Centros.

Todo el personal de estos Centros tendrá derecho a disfrutar de vacación en cinco jornadas de las señaladas como laborales por el calendario oficial establecido, en cada provincia, por la Delegación de Trabajo.

Art. 49. El personal administrativo realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de seis horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Art. 50. El personal de servicios generales, durante los períodos de vacaciones escolares, podrá realizar jornada continuada, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio.

Art. 51. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

### CAPITULO III

#### Enfermedad, permisos

Art. 52. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más por cada trienio de antigüedad.

Art. 53. La mujer que esté en situación de incapacidad laboral transitoria a causa de embarazo recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total.

Art. 54. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b) Hasta tres días en caso de nacimiento, fallecimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cinco días.
  - c) Un día por traslado del domicilio habitual.
  - d) Un día por boda de un hijo o hermano.
  - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Art. 55. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de cinco días.

Art. 56. Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso del párrafo anterior será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Centro. En caso de que el trabajador disfrutara de beca, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Art. 57. Cuando sea el Centro quien proponga cursos de perfeccionamiento, el personal asistente dispondrá del tiempo

necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de los haberes salariales.

Art. 58. El personal contratado podrá solicitar la asistencia a cursos de su especialidad o de técnicas educativas. La Dirección del Centro, a la vista de las prioridades de atención al alumnado, podrá establecer una adecuada concesión de permisos.

En caso de ser varias las solicitudes se decidirá con arreglo a las necesidades del Centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado.

El personal que asista al cursillo, y para común enriquecimiento, comunicará en seminarios o informes las ideas y conclusiones obtenidas.

Los Centros que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de los interesados, de tener formalizada la matrícula para tales estudios y la justificación, asimismo, de haber concurrido a éstos.

Art. 59. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

### CAPITULO IV

#### Excedencias

Art. 60. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la Enseñanza privada.

Art. 61. El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

Art. 62. La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos un año de antigüedad en el Centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores:

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

Art. 63. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al ingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado, por escrito, su deseo de reincorporarse antes de caducar el período de excedencia.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 64. Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Si la concesión de excedencia voluntaria usese motivada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central sindical tenga representatividad legal suficiente, se le reservará el puesto de trabajo en las mismas condiciones de reincorporación que los del apartado anterior.

Art. 65. Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 64 que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

## TITULO IV

## Retribuciones

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Art. 66. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago.

Art. 67. Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en tanto subsista tal situación.

Art. 68. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección del Centro la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del Centro y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Art. 69. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 70. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Centro precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 71. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

Art. 72. Las tablas que figuran en el anexo II de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en el artículo 33 y siguientes.

Art. 73. Los Centros que integren los niveles de Preescolar con Educación General Básica equipararán salarialmente al Profesor titulado de Preescolar con el Profesor titular de Educación General Básica.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste servicios en Centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del Centro, ni tampoco las señaladas en este Convenio.

## CAPITULO II

## Complementos salariales

Art. 74. *Complemento temporal de los cargos de gobierno.* Los Profesores titulados a los que se les encomiende el cargo de Director, Subdirector, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento, percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, apartado b).

Art. 75. *Complemento de antigüedad.*—Por cada trienio perfeccionado el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad que indican las tablas, no pudiendo exceder el mismo de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Art. 76. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en el Centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador que cese definitivamente en el Centro y reintegrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

Art. 77. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad del salario base, complementos de Convenio y antigüedad.

Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre, y la tercera dentro del año natural.

Art. 78. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Art. 79. Podrá acordarse entre el titular del Centro y los trabajadores, si no se viniese realizando ya, el prorrateo de las referidas tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Art. 80. Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el artículo 43 de este Convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 81. Los trabajadores, mientras impartan enseñanza en el Curso de Orientación Universitaria, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, y por las horas dedicadas a este fin una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario que les corresponda conforme a lo establecido en este Convenio.

Art. 82. El Portero percibirá un plus correspondiente al 10 por 100 del sueldo base, los doce meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea ésta de carbón.

Art. 83. La cantidad que por el plus de residencia vienen percibiendo los trabajadores de Canarias, Ceuta y Melilla seguirá manteniéndose y no será absorbible durante el período de vigencia del presente Convenio; en todo caso se estará a lo dispuesto en la Orden ministerial del Ministerio de Trabajo de 20 de marzo de 1975, («Boletín Oficial del Estado» del 31 del mismo mes y año).

Al personal de Baleares afectado por este Convenio se le abonará, en su caso, el plus de insularidad que la Administración pudiera proveer para tal efecto.

Art. 84. El trabajador que se incorpore, en el reemplazo que le corresponda, al Servicio Militar recibirá el importe de una paga mensual cuando realice la Jura o Promesa de la Bandera de España.

Art. 85. Aquellos Centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Nota: Las tablas salariales figuran en el anexo II.

Art. 86. En aquellos Centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso no serán de necesidad u obligada aplicación los incrementos salariales establecidos en las tablas del presente Convenio.

En tales Centros se contemplarán porcentajes de incremento salarial que en ningún caso serán inferior al 9 por 100 de la retribución total teórica bruta de cada trabajador.

La fijación del aumento se trasladará a las partes, estableciéndose el procedimiento, controles, cautelas y arbitrajes que se enumeran a continuación.

a) Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como bajo número de alumnos y de demanda, riesgo de pérdida de puestos de trabajo, etc., y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad del Centro, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

b) Los Centros en los que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas en el párrafo uno de este artículo comunicarán en el plazo improrrogable de veinte días naturales, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento aquí regulado.

c) En el plazo de cuarenta días naturales, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la dirección del Centro facilitará a los representantes de los trabajadores los datos a los que se ha hecho referencia, y dentro de dicho plazo acordarán las partes, si procede o no, acogerse a lo establecido en este artículo. El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días naturales siguientes de haberse producido, procediéndose a continuación de la siguiente forma:

En caso de acuerdo, el Centro y los representantes de los trabajadores, con las asesorías que éstos juzguen convenientes, negociarán los porcentajes de incremento salarial, dentro de los límites establecidos en el párrafo primero, e incluso por debajo del límite mínimo, si la situación económica del Centro así lo exigiese.

En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje someterá la cuestión a un Comité Paritario compuesto por representantes de las Centrales sindicales firmantes de este Convenio, con un miembro cada una, y representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, en distribución a su criterio. Los miembros del Comité examinarán los datos puestos a su disposición, recabarán la documentación complementaria y los asesoramientos que juzguen oportunos y oírán a las partes, debiendo pronunciarse por mayoría de cada una de las partes sobre si, en el Centro que se examina, concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo, el Comité Paritario solicitará, previo consentimiento del Centro, informe de Auditores o Censores Jurados de Cuentas que será vinculante para los miembros del Comité.

Los gastos originados por la intervención de Auditores o Censores Jurados de Cuentas serán de cargo exclusivo del Centro. Este procedimiento deberá haberse desarrollado en el plazo de noventa días naturales a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

El mismo procedimiento se podrá seguir y con los mismos plazos, de producirse una variación salarial dentro de la vigencia de este Convenio o de sus prórrogas.



Si el Comité Paritario interpreta que en el Centro en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección del Centro, a efectos de que se inicien las negociaciones, dentro de los límites ya dichos. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes la obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Los Centros que se acojan a este procedimiento deberán presentar, desde el comienzo del mismo, la documentación precisa necesaria que justifique su solicitud. Tanto ellos como los representantes de los trabajadores podrán actuar con las asesorías que juzguen pertinentes.

Si en un Centro, por no haberse celebrado elecciones sindicales, no hubiera representantes legales de los trabajadores, se considerarán representantes los trabajadores en su conjunto, pudiendo éstos elegir provisionalmente, por simple votación, al menos dos representantes y hasta un máximo de los que les hubieran correspondido en elecciones sindicales, según el número de trabajadores en Centros de más de treinta. Estos representantes provisionales tendrán la consideración de legales a los efectos de este procedimiento.

El acta de la elección, especificando fecha, número de trabajadores del Centro, número de votantes, número de votos obtenidos por cada trabajador que haya aceptado ser candidato, nombres de los trabajadores elegidos y número de documento nacional de identidad y avalada por las firmas de todos los votantes con el número del documento nacional de identidad, será su credencial.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros del Comité Paritario están obligados a tratar y mantener, en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello un sigilo profesional.

El plazo de cuarenta días establecido para la segunda fase del procedimiento podrá ser ampliado en otros quince, por la Comisión Paritaria del Convenio, si lo solicitan de acuerdo el Centro y los representantes de los trabajadores antes de su vencimiento. El plazo de que dispone el Comité Paritario podrá ser igualmente ampliado en quince días, siempre naturales, por acuerdo de sus miembros, comunicándolo a las partes afectadas y Comisión Paritaria.

Todas las comunicaciones a que se refiere este artículo deberán ser hechas por escrito, por correo certificado, con acuse de recibo.

Los plazos establecidos para las partes afectadas por este litigio y sus prórrogas serán de caducidad a todos los efectos.

Desde que se inicie el procedimiento recogido en este artículo el Centro abonará a sus trabajadores, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 5 por 100 sobre su retribución teórica bruta.

En todo caso debe entenderse que lo aquí establecido sólo afecta al concepto salarial, estando obligados los Centros por el contenido del resto del Convenio.

## TITULO V

### Régimen asistencial

#### CAPITULO PRIMERO

##### Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 87. Los Centros y el personal afectados por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 19, y demás disposiciones de carácter general.

#### CAPITULO II

##### Mejoras sociales

Art. 88. Los Centros proporcionarán al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios ropa de trabajo una vez al año.

El resto del personal docente, a petición de los mismos o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes.

Art. 89. Se mantendrá en los Centros de Enseñanza un premio de jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieren, al menos, quince años de antigüedad en la Empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

Art. 90. Los Centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios.

a) Los hijos del personal afectado por el Convenio tienen preferencia de plaza en los Centros en donde los padres presten sus servicios, siempre que las características del Centro lo permitan.

b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el Centro de Trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral y los tra-

bajadores que, prestando servicios de duración inferior a la mitad de la jornada laboral, no tengan otro empleo y su salario sea la fuente fundamental de ingresos familiares.

c) La gratuidad hace referencia exclusivamente a enseñanza reglada, en consecuencia, las solicitudes de Preescolar se comenzarán a aplicar a partir de cuatro o más años.

d) Los trabajadores, caso de cumplir los condicionantes señalados por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio arbitradas por la Administración. Si les son concedidas, reintegrarán al Centro las cantidades percibidas.

Tendrán, dentro del ámbito del Convenio y para las enseñanzas regladas en él comprendidas, el complemento de gratuidad necesario.

e) El fondo total de plazas para la gratuidad en las enseñanzas regladas de hijos de los trabajadores incluidos en este Convenio será, como máximo, el 2 por 100, por niveles.

En el propio Centro los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio ningún Centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos de trabajadores no propios si completó el cupo con los de sus trabajadores.

Los reintegros obtenidos de la Administración, por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superior al 2 por 100.

f) Los menores de cuatro años tendrán derecho a ocupar plaza gratuita de enseñanza, si son hijos de trabajadores del Centro, cuando exista en el mismo ese nivel de enseñanza.

Art. 91. Para ordenar y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se constituirá, en la capital de cada provincia, y dentro de la primera semana de febrero, la Comisión de Concesión de plazas de gratuidad con la participación de las Centrales sindicales y Asociaciones empresariales firmantes de este Convenio.

En la referida Comisión ambas partes se concederán la misma representatividad que se han reconocido a la firma de este Convenio.

La Comisión elaborará el modelo de solicitud normalizada, explicará los criterios de preferencia, concederá a la distribución del mismo y hará pública, de la forma que mejor proceda, la convocatoria de petición de plazas gratuitas.

Art. 92. El trabajador se dirigirá, mediante solicitud normalizada, antes del 14 de abril de cada año al Centro de Enseñanza donde desee que estudie su hijo.

Los Centros deberán conceder, o en su caso denegar, razonadamente y por escrito, la solicitud de petición de plaza, en un plazo no superior a quince días.

Art. 93. En caso de denegación, el trabajador podrá dirigirse a la Asociación empresarial a que pertenezca el Centro o la Central sindical firmante de este Convenio, que estime por conveniente, quien en el plazo de una semana procederá a informar de la consecución o no de la plaza.

Art. 94. Antes del 10 de mayo la Comisión de Concesión de plazas estudiará y resolverá, como proceda, el conjunto de solicitudes que hayan sido denegadas, contestando de manera inmediata y por escrito la resolución recaída.

De todo lo actuado se levantará el acta correspondiente.

Art. 95. El personal que carezca de derecho a manutención podrá utilizar los servicios de comedor abonando como máximo el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Es potestativo del Centro establecer que el referido personal no sobrepase el 5 por 100 del número de alumnos que lo utilizan diariamente. Asimismo, el personal antes mencionado podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contrario, utilizar el servicio de alojamiento abonando como máximo el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Art. 96. En los Centros en que exista comedor o internado el personal que atiende a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el Centro los días en que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el Centro.

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento, excepto los días que se ausente del Centro.

Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.

Art. 97. El personal directivo de los Colegios Mayores y Menores y Residencias Juveniles tendrá derecho a manutención y alojamiento, tanto para él como para los familiares directos a su cargo, durante todas las jornadas de su permanencia en el Centro.

Art. 98. Los Centros facilitarán el acceso a cursos, para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la región autónoma donde radique el Centro.

#### CAPITULO III

##### Derechos sindicales

Art. 99. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Art. 100. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 101. Tanto los miembros del Comité de Empresa como los Delegados de Personal tendrán todas las garantías expresadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 102. Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrá promover por las Organizaciones sindicales que firmen este Convenio la acumulación de horas en un delegado o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo Sindicato, en una o varias Empresas.

Para que ello surta efecto, las cesiones de horas deberán presentarse en un documento en el que figurarán los siguientes extremos: Nombre y domicilio de los Centros de trabajo afectados, nombre de los cedentes y de los cesionarios, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Art. 103. Cada Central sindical o Sindicato firmante de este Convenio podrá negociar con el Centro o Asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales referentes al curso académico 1981/1982, en un plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», renegociándose al cabo del año.

Art. 104. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos firmantes de este Convenio, los Centros podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará: su voluntad de que se efectúe el descuento, la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros y la Entidad a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Los Centros realizarán las anteriores gestiones, salvo que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Art. 105. Se garantizará el derecho que los trabajadores del Centro tienen a reunirse en Asamblea en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la Asamblea.

Art. 106. Los Delegados sindicales o cargos nacionales de Centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún Centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el Centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros convenios o en las sesiones del Comité Paritario de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

## TITULO VI

### Faltas, sanciones, infracciones

#### CAPITULO PRIMERO

##### Faltas

Art. 107. Para el personal afectado por este Convenio, se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves: Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días.

Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.

Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes. Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves: Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

Mostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador. Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días. Son faltas muy graves: Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente. Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembros de la comunidad educativa del Centro.

El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Art. 108. Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstos en el presente Convenio.

Art. 109. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO II

### Sanciones

Art. 110. Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de Personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido.

En ambos casos, con previa comunicación al/los Delegado o Comité de Empresa si lo hubiere.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Art. 111. Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Art. 112. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 113. Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Art. 114. La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

## CAPITULO III

### Infracciones de los empresarios

Art. 115. Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los Centros, que sean contrarias a las disposiciones laborales legalmente vigentes, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al titular del Centro.

Si en un plazo de diez días no hubiese recaído solución o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podría incoar expediente de omisión o de reclamación cerca de la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen ante la Inspección de Trabajo o Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Globalidad, absorción y derechos adquiridos.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

Segunda.—El presente Convenio, y para los ámbitos en él especificados, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, a la anterior Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza, aprobada por Orden de 25 de septiembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» número 232, del 27), y al Convenio Colectivo nacional para los Centros de Enseñanza de 16 de noviembre de 1976 y los Laudos de 28 de abril de 1978 y 3 de febrero de 1979 y las modificaciones establecidas el 13 de julio de 1979 y la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de febrero de 1980 por la que se homologa el acuerdo de revisión y prórroga de dicho Convenio, Laudos y modificaciones.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como Derecho supletorio, a lo dispuesto en las legislaciones general y laboral vigentes.

## ANEXO I

### A) Personal docente

a) Director.—Es el encargado por el titular del Centro de dirigir, orientar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.

b) Subdirector.—Es el encargado que auxilia, y en caso necesario sustituye, al Director en sus funciones.

c) Jefe de Estudios.—Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horarios, orden y disciplina de alumnos y Profesores del Centro.

d) Jefe de Departamento.—Es el Profesor que en los Centros, cuya modalidad de enseñanza así lo exija, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que correspondan a su departamento.

e) Profesor titular.—Es el que reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la legislación vigente.

f) Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar.—Es el Profesor que, designado por el Centro, colabora con el Profesor titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientación del Profesor titular.

g) Instructor.—Es quien auxilia al Profesor en aquellas enseñanzas que comprendan materias no incluidas en los programas oficiales.

h) Vigilante o Educador.—Es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

### B) Personal no docente

#### Grupo I

Personal titulado no docente.—Es el que, con contrato de trabajo, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los Centros.

#### Grupo II. Personal administrativo

a) Jefe de Administración o Secretaría.—Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría del Centro, de la que responderá ante el titular del mismo.

b) Intendente.—Es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, viveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del Centro y sus servicios.

c) Jefe de Negociado.—Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaría, se encarga de dirigir una Sección o Departamento Administrativo.

d) Oficial.—Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

e) Auxiliar.—Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior.

f) Telefonista.—Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

g) Aspirante.—Es el empleado, entre dieciséis y dieciocho años de edad, que se inicia en los trabajos administrativos y burocráticos.

#### Grupo III. Personal de Servicios Generales

1. Conserje.—Es quien atiende las necesidades del Centro y recepción de visitas, y procura la conservación de las distintas dependencias del Centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.

2. Gobernanta.—Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor

atención de las dependencias del Centro, responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

3. Jefe de Cocina.—Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

4. Despensero.—Es el encargado de la custodia, previsión, almacenaje y conservación en buen estado, de alimentos y utensilios de cocina y de comedor.

5. Oficial de primera.—Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

6. Cocinero.—Es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

7. Celador.—Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del Centro. Atiende igualmente la vigilancia y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados. En Preescolar atiende la vigilancia, aseo personal y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados.

8. Portero.—Es quien realiza las siguientes tareas:

— Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada.

— Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden.

— Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro.

— Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

— Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.

— Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

9. Ordenanza.—Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etcétera.

10. Conductor.—Es al que, provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

11. Ayudante de cocina.—Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.

12. Guarda o Sereno.—Es quien, de día o de noche, respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El Sereno, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

13. Empleado de mantenimiento y jardinería.—Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

14. Empleado de servicio de comedor y limpieza.—Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en el Centro.

En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.

15. Empleado de costura, lavado y plancha.—Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en el Centro.

En aquellos casos en que actualmente se estuviese contratado para una o varias de estas tareas se respetarán estas situaciones.

En el caso de que realice tareas de este grupo (costura-lavado-plancha) y el anterior (comedor-limpieza) se especificará claramente, en el contrato de trabajo, el número de horas que se dediquen a cada una.

16. Personal no cualificado.—Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

17. Pinche y Aprendiz.—Comprende esta categoría al personal que auxilia al cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.

18. Botones.—Es el personal mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

19. Oficial de segunda.—Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

20. Las categorías no contempladas en este Convenio quedarán automáticamente asimiladas en las formas siguientes:

Mecánico con Oficial de segunda.

Cobrador con Oficial de segunda.

Ascensorista y jardinero con empleado de mantenimiento y jardinería

Camarero con empleado de servicio de comedor y limpieza.

Lavacoches y mozo de servicio con personal no cualificado.



## ANEXO II

## Tablas salariales 1981

	Base	Complemento	Total	Trienio
<b>SECCION A</b>				
<i>Preescolar</i>				
Director ... ..	a) 43.200 b) 14.260	6.674	49.874 14.260	2.222 950
Subdirector ... ..	a) 43.200 b) 13.196	6.674	49.874 13.196	2.222 680
Profesor titular ... ..	43.200	6.674	49.874	2.222
Instructor/a ... ..	31.000	5.403	36.403	1.980
<i>Educación General Básica</i>				
Director ... ..	a) 43.200 b) 14.260	9.558	52.756 14.260	2.222 950
Subdirector ... ..	a) 43.200 b) 13.196	9.558	52.756 13.196	2.222 680
Jefe de Estudios ... ..	a) 43.200 b) 11.871	9.558	52.756 11.871	2.222 790
Jefe de Departamento ... ..	a) 43.200 b) 10.580	9.558	52.756 10.580	2.222 704
Profesor titular ... ..	43.200	9.558	52.756	2.222
Ayudante ... ..	34.500	8.585	43.085	1.790
Vigilante-Educador o Instructor/a ... ..	32.000	7.519	39.519	1.790
<i>Bachillerato Unificado Polivalente</i>				
Director ... ..	a) 48.000 b) 20.770	7.870	55.870 20.770	2.735 1.385
Subdirector o Jefe de Estudios ... ..	a) 48.000 b) 18.251	7.870	55.870 18.251	2.735 1.215
Jefe de Departamento ... ..	a) 48.000 b) 14.824	7.870	55.870 14.824	2.735 988
Profesor titular ... ..	48.000	7.870	55.870	2.735
Profesor, Maestro o Jefe de Taller o Laboratorio ... ..	47.500	8.370	55.870	2.700
Profesor adjunto, Auxiliar o Ayudante ... ..	45.200	7.558	52.758	2.280
Adjunto de Taller o Laboratorio ... ..	45.000	6.920	51.920	2.250
Vigilante-Educador o Instructor/a ... ..	39.000	9.045	48.045	2.200
<i>Formación Profesional I</i>				
Director ... ..	a) 43.200 b) 17.275	9.558	52.756 17.275	2.222 1.150
Subdirector ... ..	a) 43.200 b) 16.022	9.558	52.756 16.022	2.222 1.065
Jefe de Estudios ... ..	a) 43.200 b) 14.784	9.558	52.756 14.784	2.222 965
Jefe de Departamento ... ..	a) 43.200 b) 13.545	9.558	52.756 13.545	2.222 903
Profesor titular, Jefe de Taller o Laboratorio ... ..	43.200	9.558	52.758	2.222
Profesor agregado, adjunto, Auxiliar o Ayudante ... ..	35.000	9.168	44.168	1.990
Vigilante-Educador o Instructor/a ... ..	32.000	7.519	39.519	1.796
<i>Formación Profesional II</i>				
Director ... ..	a) 48.000 b) 20.770	7.870	55.870 20.770	2.735 1.385
Subdirector ... ..	a) 48.000 b) 18.251	7.870	55.870 18.251	2.735 1.215
Jefe de Estudios ... ..	a) 48.000 b) 17.624	7.870	55.870 17.624	2.735 1.175
Jefe de Departamento ... ..	a) 48.000 b) 17.624	7.870	55.870 17.624	2.735 990
Profesor titular, Jefe o Maestro de Taller o Laboratorio ... ..	48.000	7.870	55.870	2.735
Profesor agregado, adjunto, Auxiliar o Ayudante ... ..	45.200	7.558	52.758	2.280
Ayudante de Taller o Laboratorio ... ..	45.000	6.920	51.920	2.250
Vigilante-Educador o Instructor/a ... ..	39.000	9.045	48.045	2.200
<i>Personal Administrativo</i>				
Jefe de Administración o Secretaría ... ..	35.000	9.230	44.230	2.120
Intendente ... ..	32.500	8.222	40.722	1.955
Jefe de Negociado ... ..	30.000	7.245	37.245	1.810
Oficial ... ..	30.000	5.538	35.538	1.790
Auxiliar o Telefonista ... ..	30.000	1.106	31.106	1.790
Aspirante ... ..	17.000	973	17.973	1.095
<i>Personal de Servicios Generales</i>				
Conserje ... ..	30.000	7.245	37.245	1.790
Gobernante/a ... ..	30.000	7.245	37.245	1.790
Jefe de Cocina, Dispensero, Oficial de primera, Conductor de primera especial ... ..	30.000	5.538	35.538	1.790
Cocinero ... ..	30.000	3.872	33.872	1.790
Celador, Portero, Ordenaza, Conductor 2.º, Celador de Preescolar, Oficial 2.º, Ayudante cocina ... ..	30.000	2.490	32.490	1.790
Guarda o Sereno ... ..	30.000	1.106	31.106	1.790
Empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, de costura, lavado y plancha y personal no cualificado ... ..	30.000	1.106	31.106	1.790
Pinche, Aprendiz o Botones ... ..	17.000	973	17.973	1.095

	Base	Complemento	Total	Trienio
<b>Enseñanzas especializadas de carácter profesional</b>				
<b>SECCION B</b>				
<i>Enseñanzas no regladas</i>				
<b>Personal docente:</b>				
Director .....	a) 35.900 b) 17.484 c) 55.900	6.840	42.740 17.484 42.740	2.370 1.186 2.370
Subdirector .....	b) 16.513 a) 35.900	6.840	16.513 42.470	1.100 2.370
Jefe de Estudios .....	b) 15.542 a) 35.900	6.840	15.542 42.740	1.038 2.370
Jefe de Departamento .....	a) 14.570 b) 35.900	6.840	14.570 42.740	970 2.370
Profesor titular .....	35.900	6.840	42.740	2.370
Jefe de Taller o Laboratorio .....	35.800	6.940	42.740	2.320
Profesor adjunto o Auxiliar o Maestro de Taller o Laboratorio .....	33.800	5.054	38.854	2.204
Adjunto de Taller o Laboratorio .....	32.500	5.260	37.760	2.112
Vigilante o Instructor .....	30.000	4.969	34.969	1.950
<i>Otras enseñanzas especializadas</i>				
<b>Personal docente:</b>				
Director .....	a) 33.000 b) 15.542	5.854	38.854 15.542	2.138 1.038
Subdirector .....	a) 33.000 b) 14.570	5.854	38.854 14.570	2.138 970
Jefe de Estudios .....	a) 33.000 b) 13.599	5.854	38.854 13.599	2.138 908
Jefe de Departamento .....	a) 33.000 b) 12.628	5.854	38.854 12.628	2.138 841
Profesor titular .....	33.000	5.854	38.854	2.138
Jefe de Taller o Laboratorio .....	32.800	6.054	38.854	2.059
Profesor adjunto o Auxiliar o Maestro de Taller o Laboratorio .....	32.500	2.469	34.969	1.950
Adjunto de Taller o Laboratorio .....	31.000	2.026	33.026	1.790
Vigilante o Instructor .....	31.000	2.026	33.026	1.790
<i>Colegios Mayores y Residencias Universitarias</i>				
<b>Personal docente:</b>				
Director .....	60.650	24.226	84.876	4.200
Subdirector .....	60.290	19.360	79.650	4.200
Jefe de Estudios o Secretario .....	55.265	16.615	71.880	3.860
Educador .....	40.685	19.733	60.418	2.640
<i>Colegios Menores y Centros Sociales</i>				
<b>Personal docente:</b>				
Director .....	47.730	18.322	66.052	3.340
Subdirector .....	45.220	18.889	64.109	3.160
Jefe de Estudios .....	42.710	19.457	62.167	2.990
Educador .....	40.170	16.305	56.475	2.480
<b>Personal Administrativo:</b>				
Jefe de Administración o Secretaría .....	32.280	10.582	42.862	2.120
Intendente .....	30.920	6.543	37.463	1.954
Jefe de Negociado .....	28.850	7.244	36.094	1.810
Oficial .....	27.575	6.865	34.440	1.790
Auxiliar o Telefonista .....	27.575	2.570	30.145	1.790
Aspirante .....	17.000	973	17.973	1.095
<b>Personal de Servicios Generales:</b>				
Conserje .....	27.575	8.519	36.094	1.790
Gobernante/a .....	27.575	8.519	36.094	1.790
Jefe de Cocina, Despensero, Oficial de primera, Conductor de primera especial .....	27.575	6.865	34.440	1.790
Cocinero .....	27.575	5.250	32.825	1.790
Celador, Portero, Ordenanza, Conductor, Oficial de segunda, Ayudante de Cocina y Celador de Preescolar .....	27.575	3.910	31.485	1.790
Guarda o Sereno .....	27.575	2.570	30.145	1.790
Empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, de costura, lavado y plancha y personal no cualificado .....	27.575	2.571	30.146	1.790
Pinche y Aprendiz .....	17.000	973	17.973	1.095
Personal de limpieza, Lavacoches, Sereno, Guarda y Ascensorista .....	27.575	2.570	30.145	1.790
Botones .....	17.000	973	17.973	1.095
<b>Personal de Servicios Auxiliares:</b>				
Gobernante/a .....	27.575	8.519	36.094	1.790
Despensero, Jefe de Cocina y Oficial de primera .....	27.575	6.865	34.440	1.790
Cocinero y Jefe de Comedor .....	27.575	5.250	32.825	1.790
Ayudante de Cocina, Conductor y Oficial de segunda .....	27.575	3.910	31.485	1.790
Jardinero, personal de lavado, plancha, costura, Camarero, Mozo de servicio y personal no cualificado .....	27.575	2.571	30.146	1.790
Pinche y Aprendiz .....	17.000	973	17.973	1.095

Residencia de la Juventud (Residencias Juveniles)	Base	Complemento	Total	Trienit
SECCION C				
Director ... ..	52.000	18.159	68.159	3.340
Subdirector o Preceptor ... ..	50.000	18.154	68.154	3.165
Jefe de Estudios ... ..	48.000	18.149	64.149	2.890
Educador ... ..	45.000	15.340	60.340	2.462

Personal no docente:

El personal Administrativo y de Servicios Generales de las Residencias de la Juventud (Residencias Juveniles) tendrá el mismo tratamiento económico que el establecido para el mencionado personal en la Sección A.

**ANEXO III**

**Interpretación de jornada de trabajo de personal docente**

Se entenderá por clase, a efectos laborales, el período de tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el Profesor realiza su actividad docente, que puede consistir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos. Se incluirán también los breves descansos que pudieran concederse a éstos durante dicho período.

Se entenderá por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del Centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo preparación de clases en el Centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, correcciones, preparación de trabajos en laboratorios, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo las horas que pudieran quedar libre entre clases, en virtud del horario establecido por el Centro.

No obstante, los Centros podrán emplear al Profesor durante ese tiempo libre en tareas similares a las de Bibliotecario, clasificación de láminas diapositivas, ordenación de material de laboratorio y en la sustitución justificada de otro Profesor. Por el contrario, no podrán exigirle trabajos burocráticos o de cualquier otra índole no relacionada con la docencia.

Si la renuncia fuera parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo setenta y tres del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis.

Tercera.—De acuerdo con el contenido del artículo veintiséis del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, la inobservancia de las condiciones primera y segunda, lleva aparejada la caducidad de los permisos.

Cuarta.—La caducidad de los permisos será únicamente declarada por causas imputables a los titulares, procediéndose en tal caso de acuerdo con lo dispuesto en el artículo setenta y dos del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis. Caso de renuncia parcial o total, serán de aplicación las prescripciones del capítulo VIII del propio cuerpo legal.

Artículo tercero.—Se autoriza al Ministerio de Industria y Energía para dictar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de lo que en este Real Decreto se dispone.

Dado en Madrid a veintisiete de febrero de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,  
IGNACIO BAYON MARINE

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**10429 REAL DECRETO 801/1981, de 27 de febrero, de otorgamiento de dos permisos de investigación de hidrocarburos en la zona A.**

Vistas las solicitudes presentadas por la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, S. A.» (ENIPEPSA), para la adjudicación de dos permisos de investigación de hidrocarburos, situados en la zona A, denominados «Río Segura He I», y teniendo en cuenta que la solicitante posee la capacidad técnica y económica necesaria, que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias y que es la única solicitante, procede otorgarle los mencionados permisos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación en el Consejo de Ministros, en su reunión del día veintisiete de febrero de mil novecientos ochenta y uno,

**DISPONGO:**

Artículo primero.—Se otorga a la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, S. A.» (ENIPEPSA), los permisos de investigación de hidrocarburos que con las longitudes referidas al Meridiano de Greenwich, a continuación se describen:

Expediente número 1.066: Permiso «Río Segura H», de 40.812 hectáreas y cuyos límites son: Norte: 38º 00' N; Sur: 37º 45' N; Este: 2º 35' O, y Oeste: 2º 45' O.

Expediente número 1.087: Permiso «Río Segura I» de 40.812 hectáreas y cuyos límites son: Norte: 38º 00' N; Sur: 37º 45' N; Este: 2º 45' O, y Oeste: 2º 55' O.

Artículo segundo.—Los permisos que se otorgan quedan sujetos a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de veintisiete de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el Reglamento para su aplicación de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, así como a las ofertas de las adjudicatarias que no se opongan a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera.—Durante el período de vigencia de los permisos, la titular viene obligada a realizar en el área otorgada, labores de investigación, con una inversión superior a la mínima reglamentaria.

Segunda.—En el caso de renuncia total a los permisos, antes de finalizar los seis años de vigencia, la titular deberá justificar a plena satisfacción de la Administración, haber cumplido con lo dispuesto en la condición primera anterior.

**10430 REAL DECRETO 802/1981, de 27 de febrero, de otorgamiento de un permiso de investigación de hidrocarburos en la zona C, subzona a.**

Vista la solicitud presentada por las Sociedades «Chevron Oil Company of Spain» (CHEVRON) y «Texaco (Spain) Inc.» (TEXSPAIN), para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos situado en la zona C, subzona a, denominado «Rosas seis», y teniendo en cuenta que los solicitantes poseen la capacidad técnica y económica necesaria, que proponen trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias y que son las únicas solicitantes, procede otorgarles el mencionado permiso.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintisiete de febrero de mil novecientos ochenta y uno,

**DISPONGO:**

Artículo primero.—Se otorga conjuntamente y con participaciones iguales a las Sociedades «Chevron Oil Company of Spain» (CHEVRON) y «Texaco (Spain) Inc.» (TEXSPAIN) el permiso de investigación de hidrocarburos que, con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich, a continuación se relaciona:

Expediente número 1.093: Permiso «Rosas 6», de 22.473,5 hectáreas y cuyos límites son: Norte, línea de costa; Sur, 41º 30' N; Este, 2º 55' E, y Oeste, 2º 47' 49,4" E.

Artículo segundo.—El permiso que se otorga queda sujeto a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de veintisiete de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el Reglamento para su aplicación de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, así como a las ofertas de las adjudicatarias que no se opongan a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera.—Las titulares, de acuerdo con su propuesta, vienen obligadas a realizar, en el área otorgada, durante los dos primeros años de vigencia del permiso, labores de investigación con una inversión mínima de ciento cincuenta mil dólares USA.

En el caso de continuar la investigación después del segundo año de vigencia del permiso, las titulares vienen obligadas a iniciar la perforación de un sondeo, antes de finalizar el cuarto año de vigencia, con un coste estimado en cuatro millones de dólares USA.

Segunda.—En el caso de renuncia total al permiso, antes de finalizar el segundo año de vigencia, las titulares vendrán obligadas a justificar a plena satisfacción de la Administración, el haber invertido en la investigación del permiso renunciado, como mínimo, la cantidad señalada en la condición primera anterior. Si la cantidad justificada fuera menor, se ingresará en el Tesoro la diferencia entre ellas.

Asimismo, en el caso de renuncia total después del segundo año de vigencia, las titulares vendrán obligadas a justificar a