

5. La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los contratos que suscriba con Cabil y Telefónica.

6. Las modificaciones sustanciales de trabajo que vengan impuestas por el cliente serán comunicadas a los representantes sindicales, para estudiar sus repercusiones antes de llevarlas a la práctica.

7. La empresa notificará mensualmente a los representantes de los trabajadores relación nominal comprensiva del número de horas extras y la fecha de su realización.

8. La empresa entregará a los representantes de los trabajadores fotocopias de los TC-1 y TC-2, así como los justificantes de pago del IRPF, correspondientes a todos los trabajadores, y tendrá a disposición de los mismos los originales.

9. Los representantes de los trabajadores dispondrán, cada uno, de un crédito de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Cuando existan varios representantes en el centro de trabajo, el montante global de horas que les corresponda se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Igualmente, podrán agruparse el 50 por 100 de las horas que correspondan dentro de cada trimestre natural.

10. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. Los representantes de la Sección podrán recibir horas procedentes del Comité o Delegados de Personal.

11. A los trabajadores que así lo soliciten se les descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.

12. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, cuando lo consideren necesario, notificándolo con una antelación de veinticuatro horas a la empresa.

13. Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de las funciones de representación que les están reconocidas, y con ocasión de la utilización de las horas de crédito sindical previstas en el número 10 de este artículo, tendrán derecho al percibo de las retribuciones de cualquier especie establecidas en el presente Convenio y derivadas del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar durante el tiempo de uso de las citadas horas de crédito sindical.

Artículo 52. *Revisión salarial.*

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 5 por 100 se revisarán todos los conceptos económicos en el exceso, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1994, sirviendo el resultado como base para calcular el incremento para el Convenio de 1995.

La diferencia se abonará automáticamente una vez conocido el IPC.
Incremento:

Para 1993 será del 5 por 100, una vez se aplique el incremento se sumará el plus de transportes a ese resultado y lo que obtenga será el nuevo salario base, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1993 y abonando los atrasos, son fecha tope el 31 de julio de 1993.

Para 1994, el incremento será del 5 por 100; en la misma cuantía se incrementarán los festivos y horas extraordinarias.

Cláusula adicional única.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determinen las normas legales de rango superior y supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores y Derecho comunitario.

Igualmente, se estará obligado a insertar en los contratos que se estipulen entre las empresas el reconocimiento de los derechos económicos y sociales de los trabajadores que se pongan a su servicio.

ANEXO I

Tabla salarial, año 1993, provincia de Cádiz y Ceuta

Categorías	Salario base	Pagas extras	Total al año
Encargado	179.774,4	179.774,4	2.696.616
Oficial primero Recuento	145.900,3	145.900,3	2.188.505
Oficial segundo Recuento	135.360,4	135.360,4	2.030.406
Oficial primero Administrativo	144.054,4	144.054,4	2.160.816

Categorías	Salario base	Pagas extras	Total al año
Oficial segundo Administrativo	134.618,1	134.618,4	2.019.271
Oficial primero Cerrajero	154.035,7	154.035,7	2.310.536
Oficial segundo Cerrajero	145.870,9	145.870,9	2.188.064
Encargado Taller	150.947,7	150.947,7	2.264.215
Almacenero	144.054,4	144.054,4	2.160.816
Conductor Recaudador	145.870,9	145.870,0	2.188.064
Conductor Limpiador	136.965,9	136.965,9	2.054.488
Limpiador/a	116.746,0	116.746,0	1.751.190

ANEXO II

Horario de trabajo

1. Conductor Recaudador: De lunes a sábado, desde las seis horas y hasta las doce horas cuarenta minutos.
2. Conductor Limpiador: De lunes a viernes, desde las seis horas y hasta las catorce horas.
3. Cerrajero: De lunes a sábado, desde las seis horas hasta las doce horas cuarenta minutos, librándose sábados alternos.
4. Contero: De lunes a sábado, desde las seis horas hasta las doce horas cuarenta minutos.
5. Mecánico: De lunes a sábado, desde las ocho horas hasta las catorce horas cuarenta minutos.
6. Almacén:
 - a) Primer turno: De lunes a sábado, desde las ocho horas hasta las catorce horas cuarenta minutos, librándose sábados alternos.
 - b) Segundo turno: De lunes a sábado, desde las nueve horas y hasta las quince horas cuarenta minutos, librándose sábados alternos.
7. Administración: De lunes a viernes, desde las seis horas hasta las catorce horas.

Retribuciones complementarias:

Complementos trabajos festivos:

Para 1993, 12.876 pesetas + día libre.

Para 1994, 13.520 pesetas.

Horas extras:

Para 1993: 1.502 pesetas.

Para 1994: 1.577 pesetas.

22792 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo Nacional de «Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Nacional de «Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado» (código de convenio número 9901925), que fue suscrito con fecha 13 de septiembre de 1994, de una parte, por las asociaciones patronales ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales USO, FSIE y FETE-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

TITULO I

Disposiciones generales

CAPITULO I

Ambitos

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2.

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o de Enseñanzas Regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar o Educación Infantil (integrados).
- b) Educación General Básica o Primaria.
- c) Secundaria.
- d) Bachillerato Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria.
- e) Formación Profesional I y II, excepto los centros que impartan las áreas de conocimientos técnicos y prácticos homologados como de formación profesional de primer o segundo grado.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 1994.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1995.

No obstante, con efectos del 1 de enero de 1995, se negociarán las tablas salariales para el año 1995.

Artículo 5.

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente, de la negociación: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 1995, a menos que exista prórroga.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en todos los Convenios colectivos que puedan negociarse. Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a que sus delegados sindicales y centros asociados respeten la presente disposición.

CAPITULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 6.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 1995 por tática reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del periodo de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Artículo 7.

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones a la mayor brevedad posible.

CAPITULO III

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 8.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un Reglamento para el funcionamiento de dicha Comisión.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por un miembro de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector y en número igual por la parte empresarial que por la de los trabajadores.

Artículo 9.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación de la parte empresarial y del 60 por 100 de la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recogida de consultas, en Madrid, avenida de Alberto Alcocer, 46, 28016 Madrid.

Las consultas a la Comisión Paritaria se remitirán mediante el conducto de alguna de las organizaciones firmantes del Convenio.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 10.

En aras a la consecución de la paz social en el sector, las Organizaciones firmantes se comprometen a promover, en todas las Comunidades Autónomas del Estado, la intervención de la Comisión Paritaria en materia de arbitraje, como medio para resolver, extrajudicialmente, los conflictos individuales y colectivos del sector de enseñanza privada no concertada. El arbitraje se llevará a cabo a tenor de lo dispuesto por la Ley 36/1988, de 5 de diciembre.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Artículo 11.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad o persona física o jurídica titular del centro y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas de cada centro.

Artículo 12.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del centro, durante todo el año laboral o por el tiempo del contrato, si éste fuese de menor duración.

TITULO II

Del personal

CAPITULO I

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, 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.
- b) Personal docente auxiliar: Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar instructor.

c) Categorías temporales: Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Jefe de Departamento.

d) Personal no docente:

Personal titulado:

1. Titulados superiores: Capellán, Director espiritual, Letrado, Médico, Psicólogo, Pedagogo, Bibliotecario, etc.

2. Titulado de grado medio: ATS, etc.

Personal no titulado:

Otro personal: Vigilante, Educador.

Grupo II

Personal administrativo: Jefe de Administración o Secretaría, Jefe de Negociado, Oficial, Auxiliar, Aspirante.

Grupo III

Personal de servicios generales: Conserje, Gobernante, Jefe de Cocina, Oficial de primera, Conductor de primera, Cocinero, Celador, Portero y Ordenanza, Conductor de segunda, Ayudante de Cocina, Guarda o Sereno, Empleado de mantenimiento y jardinería, Empleado de Servicios generales y limpieza, Personal no cualificado, Oficial de segunda, Pinche-aprendiz, Botones.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requieren.

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

Artículo 14. Modalidad del contrato de trabajo.

Los centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las fórmulas o modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

No obstante, en los contratos de aprendizaje y prácticas, el salario a percibir por el trabajador será el 80 por 100 del fijado en las tablas de este Convenio para su categoría durante el primer año, del 90 por 100 durante el segundo año y del 100 por 100 durante el tercer año.

Este salario lo percibirá el trabajador independientemente del porcentaje de tiempo destinado al aprendizaje.

El personal contratado a tiempo parcial lo es por jornada inferior a la máxima pactada en este Convenio para las diferentes categorías profesionales. Estos trabajadores tendrán preferencia, en caso de existir vacantes u horas libres, a ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría o cubrir la vacante, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación e idoneidad a juicio de la Dirección del centro.

Siempre y cuando reúnan los anteriores requisitos, el centro dará prioridad a los trabajadores contratados con menos de doce horas semanales o cuarenta y ocho horas mensuales.

Artículo 15.

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación temporal para el trabajador docente estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo del 20 por 100. El presente artículo podrá ser revisado por las partes si la legislación laboral general sufriese modificaciones al respecto. Los delegados de personal velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

Artículo 16.

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiéndose especificar el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

Artículo 17.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será:

- Tres meses para el personal docente.
- Un mes para el personal titulado de administración y servicios.

c) Quince días para el personal de administración y servicios no titulado.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

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

Artículo 18.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19. Vacantes.

La situación producida en un centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

1.º Personal docente.—Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo primero «Personal docente» serán cubiertas preferentemente y a ser posible, entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, según la capacidad, aptitud, titulación y antigüedad en el centro.

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

a) Las de Jefe de Administración o de Secretaría 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.

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

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.

Artículo 20. Cesas.

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: Un mes.

Resto del personal: Quince días naturales.

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.

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.

Artículo 21.

El cese del personal «no fijo» o de relación laboral de carácter temporal tendrá lugar, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización al finalizar su contrato de trabajo.

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

TITULO III**Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación****CAPITULO I****Jornada de trabajo****Artículo 22.**

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.

Para el personal docente de preescolar o Educación Infantil (integrados), EGB o Educación Primaria, Secundaria, Bachillerato, COU y Formación Profesional: Veintisiete horas lectivas semanales. Asimismo, el centro dispondrá de doscientas treinta y siete horas complementarias al año, las cuales podrá el titular del centro distribuir a lo largo del mismo, en atención a sus especiales características y necesidades, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas, incluidas las horas lectivas.

También, el personal docente, dedicará de otras cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en el centro o en cualquiera de los centros en los que se impartan planes de formación concertados por las partes firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 23.

La jornada del personal titulado no docente será de treinta y tres horas semanales.

La jornada del personal administrativo y de servicios generales será de cuarenta horas semanales.

Artículo 24.

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 deberán 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 la ostentaren.

Artículo 25.

El personal no docente, respetado 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 horas.

En caso de que este descanso, por razón de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado se disfrutará en otro día de la semana.

Artículo 26.

Para el personal no docente 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 diarias de trabajo, y cuatro horas la del sábado.

Cuando las necesidades del trabajo o las características del centro no permitan disfrutar en sábado y domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otro día de la semana.

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

Artículo 27.

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, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Las dos primeras horas extraordinarias diarias se pagarán al trabajador al precio que establezca la legislación vigente. Las siguientes horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio/hora fijado en este Convenio Colectivo.

Artículo 28.

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:

Jornada lectiva: 1.089 horas.

Jornada complementaria: 237 horas.

Jornada para la formación: 50 horas.

b) Personal titulado no docente: 1.396 horas.

c) Personal administrativo y de servicios generales: 1.724 horas.

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

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.

Artículo 29.

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.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la nacionalidad propietaria de la empresa, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

Artículo 30.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirá su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 31.

Las horas de mera presencia de los trabajadores en el centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

Artículo 32.

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante las comidas, recreos o trayectos del transporte escolar, tendrán derecho, unos a manutención gratuita en el centro por toda compensación al tiempo dedicado a esta actividad, y otros a su transporte.

Artículo 33.

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.

Artículo 34.

El titular del centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada centro.

Artículo 35.

El personal administrativo y de servicios generales, durante los períodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto, realizará jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Artículo 36.

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

Artículo 37.

Reducción de la jornada. Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tanto las trabajadoras como los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste para asistir a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral.

Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección del centro y el trabajador/a.

Artículo 38.

Calendario laboral. Las empresas y los representantes de los trabajadores, podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, un calendario interno de vacaciones, en el que podrán modificar la duración de las mismas, fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

CAPITULO II

Vacaciones

Artículo 39.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por 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 corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Artículo 40.

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 durante 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. Asimismo, tres días laborables durante el año y a determinar por el titular del centro.

Artículo 41.

Tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fija en el calendario oficial para los alumnos.

Artículo 42.

Todo el personal de los centros afectados por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacación en cinco jornadas de las señaladas como laborables por el calendario oficial establecido en cada provincia por la correspondiente Dirección Provincial de Trabajo o Consejería de Trabajo, en su caso, preferentemente y a ser posible durante el período estival.

Artículo 43.

El 50 por 100 del personal docente afectado por este Convenio disfrutará de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del centro, los turnos de forma rotativa.

Quedan excluidos de esta obligación los centros que tengan cursos de verano o internado. En compensación el 50 por 100 del personal docente de estos centros percibirá un complemento salarial único del 35 por 100 de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad. El abono

de este complemento se efectuará de forma rotativa percibiéndolo el 50 por 100 de la plantilla docente en el primer año de vigencia del presente Convenio y el otro 50 por 100 el segundo año.

Caso de que el centro no precise, a juicio de su titular, la totalidad del referido 50 por 100 del personal docente, el sobrante disfrutará de dos semanas de vacaciones sin derecho al complemento salarial del 35 por 100 antes citado.

CAPITULO III

Enfermedad, permisos

Artículo 44.

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.

Artículo 45.

La trabajadora 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. Distribuirá a su opción dieciséis semanas de suspensión de contrato, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por el que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período.

Artículo 46.

El trabajador, previo aviso escrito 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) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra Comunidad Autónoma el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

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 el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.

- e) Un día por boda de hijo/a.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Artículo 47.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de este permiso, el titular del centro atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 48.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad de la trabajadora, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPITULO IV

Formación y promoción profesional

Artículo 49.

Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del centro. Este Convenio Colectivo se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua de la Enseñanza Privada.

Artículo 50.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO V

Excedencias

Artículo 51.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y el 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, a tenor de la legislación aplicable en la materia.

c) Por la prestación del servicio militar o servicio sustitutorio, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración.

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.

e) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a doce meses.

f) El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al titular del centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza.

g) Durante el período de gestación de la trabajadora.

h) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 52.

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

Artículo 53.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el centro de un año.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, 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.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Deberá solicitarla por escrito con al menos quince días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 54.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de dos años y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el centro de las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el centro.

Artículo 55.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, 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 fuese 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.

Artículo 56.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

Artículo 57.

La adopción de menores de cinco años dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo.

Si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPITULO VI

Jubilaciones

Artículo 58.

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en el que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile, no esté catalogado por el centro a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

TITULO IV

Retribuciones

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 59.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por: El salario base, plus de productividad, antigüedad y plus extrasalarial de transporte.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque bancario, o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

Artículo 60.

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.

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.

Artículo 61.

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.

Artículo 62.

Las tablas salariales que figuran en el anexo tercero de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en el artículo 22 y siguientes.

CAPITULO II

Complementos salariales, plus de productividad y plus extrasalarial de transporte

Artículo 63. *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 (anexo 3).

Artículo 64. *Complemento de antigüedad.*

Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad indicado en las tablas salariales (anexo 3) de este Convenio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá, en ningún caso suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100, a los quince años, del 40 por 100, a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base y el importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 65.

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 reingrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

Artículo 66.

Anualmente, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, y antigüedad y complemento temporal por cargo del gobierno si lo hubiere.

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

De común acuerdo entre el titular del centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 67.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte de naturaleza extrasalarial y no cotizante a la Seguridad Social por el importe reseñado en el anexo III del presente Convenio, con independencia de la distancia que puede existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador. Aquellos trabajadores que tengan como mínimo un 50 por 100 de la jornada establecida en el presente Convenio Colectivo, percibirán íntegramente el mencionado plus de transporte.

Dicho plus extrasalarial se percibirá durante once mensualidades.

Artículo 68.

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes expresados en el artículo 64, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 69. *Plus de productividad.*

Todo el personal docente afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir un plus salarial de productividad, que se abonará en once mensualidades. Dicho plus incentiva y compensa la calidad de la dedicación docente inherente a su puesto de trabajo y la constante actualización de conocimientos que el mismo exige.

Artículo 70. *Complemento de COU.*

El personal docente mientras impartan enseñanzas en el COU percibirán como complemento y por las horas docentes dedicadas a este nivel, una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base, conforme a lo establecido en este Convenio.

Artículo 71.

Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el artículo 33 de este Convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 72.

Los trabajadores de centros que radiquen en las Comunidades Autónomas de Canarias y Baleares, así como en las localidades de Ceuta y Melilla, continuarán percibiendo una cantidad no absorbible equivalente al denominado y desaparecido plus de residencia e insularidad, según el caso.

CAPITULO III

Cláusula de descuelgue para los centros deficitarios

Artículo 73.

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 necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales que anualmente se pacten en Convenio.

Aquellos centros que se encuentren en la situación indicada en el párrafo anterior, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, acompañando la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de la situación del centro, con expresa mención al número de alumnos por aula, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del centro.

b) Contabilidad del Centro, con sus correspondientes Balances y Cuentas de Resultados de los dos últimos años.

c) Propuesta salarial del centro para con sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio, dentro de los meses de enero, febrero y marzo correspondiente.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del centro afectado, en el plazo de quince días, con entrega de copia de la documentación aportada por el centro. En los siete días siguientes contados a partir de la fecha de la recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reu-

niones con los restantes trabajadores del centro, al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial, así como su duración, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria. De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los trabajadores la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intenten valerse que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión Paritaria del Convenio fijará plazo para su práctica.

Practicadas las pruebas y oídas las partes, éstas quedarán sometidas al arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante. El arbitraje se remitirá en el plazo de siete días.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, serán satisfechos en su totalidad, por el centro iniciador del expediente de descueigue.

TITULO V

Regimen asistencial

CAPITULO I

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 74.

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre la seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 19, y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso escolar, el centro podrá solicitar del Instituto de Salud e Higiene (u organismo autónomo competente), o del Médico del centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen.

En cada centro de trabajo se designará un responsable de seguridad e higiene.

Artículo 75.

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

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patología otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

CAPITULO II

Mejoras sociales

Artículo 76.

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de jornada completa, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio centro en el que preste su servicio el trabajador.

Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 49, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro, el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio, que una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

Artículo 77.

El personal no afectado por el artículo 32 podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del centro lo permitan a juicio del titular.

Artículo 78.

Los trabajadores contratados con anterioridad al día 1 de enero de 1986, tendrán un premio de jubilación consistente en tres mensualidades ordinarias, si al jubilarse contara, al menos, con quince años de antigüedad en la empresa. Por cada cinco años que excedan de los indicados quince primeros años percibirá una mensualidad ordinaria más.

Artículo 79.

Al objeto de crear una futura escuela de formación y reciclaje de los trabajadores afectados por este Convenio, se decide la constitución de una fundación laboral encargada de la promoción y realización de dicho proyecto conforme a lo que se dispone en el anexo IV de este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Derechos sindicales

Artículo 80.

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, provincia, región, Autonomía o Estado, se podrá promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato en una o varias empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada Central Sindical afectada por el presente Convenio Colectivo podrá negociar con las asociaciones empresariales, firmantes del mismo, en el ámbito que proceda, la acumulación de horas sindicales correspondientes al nivel académico en que se produzca la acumulación de horas sindicales. Cada período de acumulación de horas sindicales no excederá de tres meses.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, 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 expresará su voluntad de que se efectúe el descuento, cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los centros realizarán las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Aunque los centros no cuenten con el número de trabajadores requerido por la Ley, podrán crearse en los mismos secciones sindicales de aquellas organizaciones sindicales del sector de enseñanza privada que cuenten, al menos, con diez afiliados en el centro de trabajo en el que se pretenda crear la sección sindical. Los representantes de dichas secciones sindicales no contarán con los derechos que la Ley otorga a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, salvo que ostenten esta condición.

TITULO VI

Faltas, sanciones, infracciones

CAPITULO I

Faltas

Artículo 81.

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 injustificadas en el puesto de trabajo durante 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 falta 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 tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

Demstrar 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 los alumnos 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 dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro 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.

Artículo 82.

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

Artículo 83.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos: 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

Artículo 84. *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 del 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: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido. En ambos casos con previa comunicación a los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere.

Artículo 85.

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.

Artículo 86.

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.

Artículo 87.

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.

Artículo 88.

La no comisión de faltas leves durante un año determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

Artículo 89.

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la autoridad laboral.

Disposición final 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 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 percibiendo 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, salvo las derivadas por la desaparición del complemento de COU, en el momento en que se produzca la reforma educativa y consiguiente desaparición de este nivel educativo.

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.

Disposición final segunda.

Los centros deberán contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

Disposición final tercera.

Se faculta a la Comisión Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio Colectivo y de sus tablas salariales.

Disposición final cuarta.

Las organizaciones firmantes de este Convenio declaran su firme voluntad de colaborar en la normalización y estabilidad de todos los sectores de la enseñanza privada, al objeto de alcanzar, en su día y si es posible, un acuerdo general para la enseñanza privada. Dicho acuerdo general debería regular aspectos tales como:

Ordenar la negociación colectiva de ámbito no estatal.

Armonizar la legislación a nivel no estatal.

Dignidad y reconocimiento del profesorado.

Plan de formación para los trabajadores del sector.

Reivindicar el derecho de este sector educativo a recuperar, en su totalidad, las cantidades abonadas a la Seguridad Social, por cuotas de formación profesional para la formación y promoción del personal afectado.

Todo ello por la necesidad de definir, correctamente, todos los sectores de la enseñanza privada, tanto a nivel de interlocutores, como de especialidades propias, a fin de lograr (de abajo a arriba) un posible acuerdo general.

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 exige, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que correspondan en 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 comprenda materias no incluidas en los programas oficiales.

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.

Otro personal.—Vigilante o Educador: Es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden e instalaciones.

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

c) Oficial: Es quien ejerce funciones burocráticas contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

d) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del centro.

e) Aspirante: Es el empleado, entre dieciséis y veinte 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, reponsabilizándose, si procede, del 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. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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, trasladándose puntualmente a sus destinatarios.

Encendido y apagado de las luces.

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

8. Ordenanza: Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etcétera.

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

10. Ayudante de cocina: Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

11. 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.

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

13. Auxiliar de servicios generales: Es quien atiende a cualquiera de las funciones de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado, plancha, etcétera.

14. Personal no cualificado: Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

15. 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.

16. Pinche y Aprendiz: Comprende esta categoría al personal que auxilia en la limpieza y aseo, tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro.

17. Botones: Es el personal, mayor de dieciséis años, que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

ANEXO II

Interpretación de jornada de trabajo del personal docente

Actividad lectiva: Es el tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el profesor realiza actividades lectivas que pueden consistir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

Actividad complementaria: Se entenderá por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases en el centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, vigilancia de recreos, recuperaciones, preparación de trabajos en laboratorios y restantes actividades de apoyo, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo, las horas que puedan quedar libres 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.

Todo el personal docente en régimen de jornada completa afectado por este Convenio destinará una hora semanal a la función de orientación de sus alumnos en las tareas educativas que el titular del centro señale.

ANEXO III

Tablas salariales 1994

Categorías	Base — Pesetas	Plus product. — Pesetas	Complemento temporal — Pesetas	Plus de transporte — Pesetas	Trienio — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Docente</i>						
Preescolar-E. I.:						
Director	148.421	6.886	27.110	15.000	5.387	2.873.711
Subdirector	148.421	6.886	26.068	15.000	5.187	2.858.081
Profesor titular	148.421	6.886	—	15.000	3.770	2.467.061
Instructor	98.753	4.701	—	15.000	3.282	1.698.006
EGB-ESO:						
Director	148.421	6.886	27.110	15.000	5.387	2.873.711
Subdirector	148.421	6.886	26.068	15.000	5.187	2.858.081
Jefe de Estudios	148.421	6.886	22.571	15.000	5.111	2.805.626
Jefe de Departamento	148.421	6.886	20.077	15.000	4.973	2.768.216
Profesor titular	148.421	6.886	—	15.000	3.770	2.467.061
Ayudante A	—	—	—	—	—	—
Auxiliar	119.213	5.601	—	15.000	3.032	2.014.806
Instructor	108.444	5.126	—	15.000	3.032	1.848.046
BUP:						
Director	156.091	7.459	39.487	15.000	7.082	3.180.719
Subdirector	156.091	7.459	34.701	15.000	6.792	3.108.929
Jefe de Estudios	156.091	7.459	33.367	15.000	6.595	3.088.919
Jefe de Departamento	156.091	7.459	28.181	15.000	6.404	3.011.129
Profesor titular	156.091	7.459	—	15.000	4.724	2.588.414
Profesor A	147.432	7.120	—	15.000	3.935	2.454.800
Ayudante A	—	—	—	—	—	—
Profesor A	144.908	7.022	—	15.000	3.883	2.415.862
Tall.-L.	—	—	—	—	—	—
Instructor	133.224	6.566	—	15.000	3.797	2.235.586
FP-I:						
Director	147.317	7.018	31.970	15.000	5.501	2.931.503
Subdirector	147.317	7.018	29.648	15.000	5.447	2.896.673
Jefe de Estudios	147.317	7.018	27.360	15.000	5.238	2.862.353
Jefe de Departamento	147.317	7.018	25.062	15.000	5.100	2.827.883
Profesor titular	147.317	7.018	—	15.000	3.621	2.451.953
Tall.	—	—	—	—	—	—
Profesor A	121.918	5.369	—	15.000	3.245	2.052.829
Ayudante	—	—	—	—	—	—
Instructor	108.165	4.475	—	15.000	2.931	1.836.700
FP-II:						
Director	152.895	7.383	38.432	15.000	6.817	3.116.118
Subdirector	152.895	7.383	33.770	15.000	6.543	3.046.188
Jefe de Estudios	152.895	7.383	32.614	15.000	6.467	3.028.848
Jefe de Departamento	152.895	7.383	27.492	15.000	6.167	2.952.018
Profesor titular	152.895	7.383	—	15.000	4.548	2.539.638
Tall.-L.	—	—	—	—	—	—
Profesor adjunto	141.990	6.869	—	15.000	3.745	2.370.409
Ayudante Auxiliar	—	—	—	—	—	—
Instructor	130.589	6.331	—	15.000	3.658	2.193.476
<i>No docente</i>						
Otro personal:						
Técnico superior	149.287	—	—	15.000	4.724	2.404.305
Técnico de grado medio	141.772	—	—	15.000	3.769	2.291.580
Personal no titulado	82.470	—	—	15.000	3.071	1.402.050
Personal administrativo:						
Jefe de administración	106.836	—	—	15.000	3.823	1.767.540
Jefe de Negocios	97.525	—	—	15.000	3.521	1.627.875
Oficial	83.771	—	—	15.000	3.224	1.421.565
Auxiliar	71.584	—	—	15.000	3.224	1.238.760
Personal de servicios generales:						
Conserje o Gobernante	88.299	—	—	15.000	3.224	1.489.485
Jefe de Cocina	83.771	—	—	15.000	3.224	1.421.565
Oficial cocinero	78.934	—	—	15.000	3.224	1.349.010
Celador o Portero	75.258	—	—	15.000	3.224	1.293.870
Guarda o Sereno	71.584	—	—	15.000	3.224	1.238.760

ANEXO IV

Plan de formación y promoción personal

I. *Objetivos.*—Dos son los objetivos perseguidos por el presente plan: Por un lado, la formación continua y reciclaje de los trabajadores afectados por el IV Convenio Colectivo, tanto en lo que se refiere a nuevas tecnologías y métodos de trabajo como a la adaptación y a la actualización de conocimientos a lo exigido por la LOGSE. Esta línea de actuación afecta a todo el personal afectado por este Convenio.

Por otro lado, debe dotar a los trabajadores de un medio formativo que facilite su promoción profesional a través de un plan de estudios universitarios que posibilite el acceso a la titulación universitaria requerida para desarrollar su actividad docente en otros niveles educativos, ya sea Educación Secundaria, bachillerato o enseñanza superior.

II. *Plan de formación.*—Al igual que los objetivos, ha de ser doble:

Por un lado, la formación profesional, así como el reciclaje, actualización de conocimientos y adaptación a los nuevos sistemas productivos.

Por otro lado, ofrecer a los trabajadores la opción de que mediante un plan de estudios, prácticamente en régimen de enseñanza a distancia, puedan hacer compatible con su actividad laboral el estudio y la formación.

Con ello se pretende que los distintos niveles de docentes puedan acceder a una titulación superior que les facilite su promoción profesional. Así, el Maestro podría cursar una licenciatura y el licenciado realizar el doctorado.

III. *Instrumentos para llevar a cabo el plan.*—Mediante la creación de tres niveles educativos o formativos:

Centros de Formación Profesional que doten de titulación oficial.

Centros de reciclaje y actualización de conocimientos.

Centro de Enseñanza Superior.

En los dos primeros supuestos, estos centros pueden crearse en todas las Comunidades Autónomas en las que radican los centros de ACADE.

En lo referente a la Enseñanza Superior, a través de la Universidad Alfonso X El Sabio, estrechamente vinculada con ACADE.

Como locales en los que impartir los cursos y enseñanzas, ACADE ofrece edificios de sus propios afiliados, así como los de la Universidad Alfonso X El Sabio, en Madrid.

IV. *Ofertas de formación.*—Con independencia de las que se decidan en Formación Profesional y formación y reciclaje, a nivel de enseñanza superior, al menos, estarán disponibles para el próximo curso 1994-1995, las siguientes licenciaturas, ingenierías y doctorados:

Derecho.

Economía.

Dirección y Administración de Empresas.

Historia del Arte y Patrimonio Artístico.

Traducción e Interpretación de Idiomas.

Física.

Química.

Telecomunicaciones.

Informática.

Industriales.

Maestro (diplomatura).

V. *Control y gestión del plan.*—Se creará una fundación gestora en la que se integren la totalidad de las organizaciones firmantes del IV Convenio Colectivo, quienes previamente deberán redactar los Estatutos de la fundación.

VI. *Calendario de puesta en marcha del plan:*

Abril-mayo de 1994: Elaboración de los estatutos e inscripción de la fundación en el Registro del Ministerio de Educación y Ciencia.

Junio a agosto de 1994: Elaboración de los planes de estudios y formación, localización de locales, selección del profesorado y promoción de los planes.

Septiembre a octubre de 1994: Inicio de la actividad de los centros de formación.

ANEXO V

Para los centros que no aplicaban el III Convenio Colectivo Nacional para centros sin ningún nivel concertado o subvencionado por ACADE:

1. CECE cumplirá los objetivos y el plan de formación referidos en los apartados I y II del anexo IV en los centros e instituciones que libremente determine y con los medios propios y con los ajenos que obtenga o en derecho le corresponda.

No queda obligada a la constitución de las fundaciones y escuela que refiere el artículo 79 y el apartado V del anexo indicado.

2. Los centros que se rigen por el VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada y aplican las tablas salariales aprobadas por la Resolución de fecha 18 de agosto de 1993, por la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 3 de septiembre), las seguirán aplicando, incrementando en los niveles de Preescolar/Infantil y Educación General Básica/Primaria, el salario en 746 pesetas mensuales.

3. Estas tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1994, absorbiendo las entregas a cuenta y cualesquiera otra mejora económica voluntaria por la empresa.

4. Los incrementos salariales que pudieran establecerse en el año 1995, salvo que otra cosa acordaren ambas patronales con los sindicatos firmantes de este Convenio, se incluirán en el concepto plus de transporte, respecto a las tablas (apartado 2), con el fin de unificar ésta y las del anexo III.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

22793 Resolución de 28 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), por la que se modifica la cobertura de la ayuda económica de MUFACE para la adquisición de viviendas por sus mutualistas durante el año 1994.

El alza de los tipos de interés en los mercados financieros, como respuesta a la evolución de los activos a largo plazo, ha obligado a las entidades de crédito que tienen suscrito convenio con MUFACE para la entrega de préstamos a sus mutualistas, a elevar el precio de los créditos hipotecarios, fundamentalmente en la modalidad del tipo fijo. Este incremento, sin embargo, de acuerdo con el propósito principal de los Convenios firmados para el buen fin de la prestación, es inferior al que han experimentado los préstamos hipotecarios en general.

Para compensar la medida, MUFACE ha decidido, dentro de sus disponibilidades presupuestarias y teniendo en cuenta que el resto de las condiciones de estos préstamos se mantienen en niveles favorables, subir de medio a uno los puntos del tipo de interés que han de ser cubiertos por la ayuda.

En su virtud, esta Dirección General ha dispuesto lo siguiente:

Primero.—El medio punto del tipo de interés que ha de ser cubierto por la ayuda económica de MUFACE, a que se refiere el epígrafe 1.2, letra A), de la Resolución de 11 de enero de 1994, de esta Dirección General, por la que se convoca la concesión de ayudas económicas para la adquisición de viviendas por los mutualistas de MUFACE durante el año 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de enero), se elevará a un punto para aquellos préstamos hipotecarios que se concedan a los mutualistas por el Banco Exterior, el Banco Hipotecario, la Caja Postal y las Cajas de Ahorros pertenecientes a la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) a partir del día 1 de octubre y a un tipo de interés nominal igual o superior al 10 por 100.

Segundo.—La ayuda para los préstamos hipotecarios que se concedan desde el 1 de octubre a un tipo de interés nominal inferior al 10 por 100 seguirá siendo de medio punto.

Tercero.—De acuerdo con lo establecido en el epígrafe 8.1 de la Resolución de 11 de enero de 1994, antes citada, las nuevas condiciones de los préstamos se harán públicas en los tablones de anuncios de los Servicios provinciales y oficinas delegadas de MUFACE.

Madrid, 28 de septiembre de 1994.—La Directora general, María Teresa Gómez Condado.