

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

18092 *RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 1999, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hacen públicos la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos de la Lotería Primitiva, celebrados los días 19 y 21 de agosto de 1999 y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 19 y 21 de agosto de 1999 se han obtenido los siguientes resultados:

Día 19 de agosto de 1999:

Combinación ganadora: 6, 14, 30, 34, 9 y 29.

Número complementario: 24.

Número del reintegro: 9.

Día 21 de agosto de 1999:

Combinación ganadora: 18, 7, 34, 48, 45 y 22.

Número complementario: 36.

Número del reintegro: 9.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 26 y 28 de agosto de 1999, a las veintitrés quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 23 de agosto de 1999.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18093 *RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.*

Visto el texto del VI 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 23 de junio de 1999, de una parte, por las asociaciones empresariales ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la centrales sindicales USO y FETE-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo

1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de agosto de 1999.—La Directora general, P. A. (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena Álvarez.

VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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 imparta alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar o Educación Infantil (integrados).
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria.
- d) Bachillerato Unificado y Polivalente (BUP) y Curso de Orientación Universitaria (COU); Bachillerato.
- e) Formación Profesional de primer y segundo grado, ciclos formativos de grado medio y/o superior, excepto los centros que impartan las áreas de conocimientos técnicos y prácticos homologados de Formación Profesional de primer o segundo grado.

Artículo 3. *Ámbito 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.

Además de los mencionados en el párrafo anterior, quedarán afectados por el presente Convenio los trabajadores que presten sus servicios en internados pertenecientes a los centros referidos en el artículo 2 de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito 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 1998.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 5. *Convenios de ámbito inferior.*

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de la empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán, expresamente, de la negociación: Período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Asimismo, en los Convenios Colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio se excluirán expresamente de la negociación: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones; finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre del año 2000.

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.

CAPÍTULO 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 2001 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período 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 en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga. Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 8.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, registrar y archivar los asuntos tratados.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión su resolución será vinculante para aquéllas.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las organizaciones negociadoras del Convenio Colectivo.

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 mayoría de la parte empresarial y sindical. Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recogida de consultas, en Madrid, avenida de Alberto Alcocer, 46, 28016 Madrid.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite 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.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO 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.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO 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.

Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar.

Instructor.

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

c) 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: Encargado de Actividades Extraescolares, Vigilante, Educador.

Grupo II:

Personal administrativo:

Jefe de Administración o Secretaría.

Jefe de Negociado.

Oficial.

Auxiliar.

Aprendiz-Contratado para la formación.

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 segunda.
 Pinche-Aprendiz-Contratado para la formación.
 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. La Comisión Paritaria podrá homologar, a petición de los afectados, todas aquellas categorías no contempladas en este Convenio.

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. *Contratación. Disposiciones generales.*

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

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

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, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos.

Artículo 15. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

Podrá concertarse esta modalidad contractual en los supuestos y con los requisitos que prevén, en cada caso, la Ley 64/1997, de 26 de diciembre; la Ley 63/1997, de 26 de diciembre; la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, y el Real Decreto 5/1999, de 9 de abril. Esta modalidad podrá ser susceptible de bonificaciones en la cuota empresarial de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como un régimen mejorado en las indemnizaciones en caso de declaración de improcedencia de un despido objetivo.

Se concertará por escrito en los modelos legalmente previstos y en los siguientes supuestos:

a) Contrataciones iniciales:

Jóvenes desde dieciocho a veintinueve años de edad, ambos inclusive.
 Parados de larga duración, que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo.
 Mayores de cuarenta y cinco años.
 Minusválidos.

b) Transformación, en cualquier momento, de contratos de duración determinada o temporal y formativos, ya existentes, en contrato de fomento a la contratación indefinida.

No obstante lo anterior, para que la transformación de los contratos formativos pueda acogerse a las consecuencias legales previstas en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (indemnización por despido objetivo improcedente de treinta y tres días/año de servicio, máximo 24 mensualidades), dicha transformación deberá realizarse dentro de los dieciocho primeros meses de vigencia del contrato objeto de la misma. Esta limitación no afectará a los incentivos previstos para los contratos formativos en relación con las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

Artículo 16. *Contrato de interinidad.*

Se considera como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

Artículo 17. *Contrato de obra o servicio.*

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este Convenio podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización permitida legalmente, los que tengan por objeto:

Impartir asignaturas de planes de estudios a extinguir o no contempladas en los nuevos planes.

Impartir asignaturas optativas.

Impartir docencia en niveles que la empresa ha decidido su extinción y hasta el total cierre de los mismos.

Para la contratación del personal de Administración y Servicios Generales podrá utilizarse esta modalidad siempre que se trate de prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad —docente o no docente— que pudiera ser considerada análoga y, por tanto, susceptible de aplicar esta modalidad de contratación.

En estos contratos deberá determinarse con claridad el carácter de la contratación y especificar la tarea o tareas que constituyan su objeto. Su duración será la exigida para la realización de la tarea o servicio.

Artículo 18. *Contrato eventual.*

Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de diez meses dentro de un período de catorce, desde que se produjo la causa objeto de contratación. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual. En estos contratos se especificará con claridad la causa. No podrá utilizarse este contrato más de dos cursos escolares consecutivos.

Artículo 19. *Contrato en prácticas.*

Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición de su último título. El precitado período quedará suspendido por el tiempo transcurrido durante el servicio militar o la prestación civil sustitutoria.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de dos prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 80 por 100 o del 90 por 100 durante el primer o segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El período de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

Si al término del contrato el trabajador continuase la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

Artículo 20. *Contrato para la formación.*

Tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

Se celebrará con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintinueve años, salvo que se trate de trabajadores minusválidos, a los que no se les aplicará este límite máximo, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

La retribución será del salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a formación.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

Artículo 21. *Contrato a tiempo parcial.*

En tanto permanezca vigente el mandato obrante en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando la prestación de servicios se efectúe durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación (modalidad únicamente a celebrar a jornada completa). Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, concretándose horarios y días de prestación de servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

A tenor de lo establecido en el precitado Real Decreto-ley 15/1998, la realización de horas complementarias podrá dar lugar a su consolidación en el seno de la jornada ordinaria en los términos preceptuados en la precitada disposición.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida. En caso de realizarse la jornada de forma partida, atendiendo a las necesidades y organización del centro educativo, el empresario podrá establecer el régimen de turnos e interrupciones que correspondan, no pudiendo, en este caso, exceder de dos.

Los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. No obstante, en los contratos indefinidos a tiempo parcial celebrados antes de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, en que la jornada de trabajo sea inferior al nuevo límite legal establecido (77 por 100), se podrá realizar pacto de horas complementarias, quedando en tal caso excluida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos establecidos en el párrafo tercero de este apartado.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá preferencia en la cobertura de vacantes u horas libres, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación e idoneidad a juicio de la empresa, atendiendo a sus necesidades y organización.

Artículo 22.

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada 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 sufre modificaciones al respecto. Los Delegados de Personal velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación de duración determinada.

Artículo 23.

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.
- Dos meses para el personal titulado no docente.
- Un mes para el personal titulado de Administración y Servicios.
- 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 24.

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

1. 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, a titulación y antigüedad en el centro.

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

- Las de Jefe de Administración o de Secretaría serán de libre designación del titular del centro.
- 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. Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre el personal de Servicios Generales serán cubiertas por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de la misma rama, y siempre que reúnan, a juicio del titular, capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

Artículo 25. *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: 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.

TÍTULO III

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 26.

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: Veintisiete horas lectivas semanales. Asimismo, el centro dispondrá de doscientas treinta y siete horas complementarias al año, que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular, en atención a las especiales características y necesidades del centro, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas, incluidas las horas lectivas.

También el personal docente dedicará 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.

Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cómputos anuales establecidos en este Convenio, atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la Dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en complementarias, y viceversa.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de ciento veinte horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecido en este Convenio.

Artículo 27.

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 28.

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 deberá 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 29.

El personal no docente, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo, disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo que 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 30.

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 el carácter 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 31.

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.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

Artículo 32. *Cómputo anual y distribución irregular por el centro.*

a) Personal docente:

Jornada lectiva: Mil ochenta y nueve horas.

Jornada complementaria: Doscientas treinta y siete horas.

Jornada para la formación: Cincuenta horas.

b) Personal titulado no docente: Mil trescientas noventa y seis horas.

c) Personal de Administración y Servicios Generales: Mil setecientos veinticuatro horas.

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

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 doscientas diez horas anuales, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Asimismo, en relación con el personal docente, se da por reproducido el último párrafo del artículo 26.

Artículo 33.

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 preste 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 34.

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

Artículo 35.

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 36.

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, tendrá derecho, unos, a manutención gratuita en el centro por toda compensación al tiempo dedicado a esta actividad y, otros, a su transporte.

Artículo 37.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas o, cuando las características del centro lo requieran, de veintitrés a siete horas, 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 38.

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 39.

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 40.

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 41. *Reducción de jornada.*

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá 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.

Los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar 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 la trabajador/a.

Artículo 42. *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.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 43.

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 les corresponda si el tiempo trabajado fuera menor.

Artículo 44.

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 laborales durante el año y a determinar por el titular del centro.

Artículo 45.

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

Artículo 46.

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 47.

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.

CAPÍTULO III

Enfermedad, permisos

Artículo 48.

En los supuestos de incapacidad temporal, 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 49.

La trabajadora en situación de maternidad, 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 que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período.

Artículo 50. *Adopción.*

La adopción de menores de seis años dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo en los mismo términos que la maternidad.

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 seis 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.

Artículo 51.

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 por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de cinco días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en un día más cuando necesiten trasladarse a otro país.
- 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 familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 52.

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 en este permiso, el titular del centro, atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 53.

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.

CAPÍTULO IV

Formación y promoción profesional

Artículo 54.

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 está adherido al II Acuerdo Nacional de Formación Continua de la Enseñanza Privada («Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo de 1997).

Se facilitará por parte de la empresa el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el centro.

Artículo 55.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que estos 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.

CAPÍTULO V

ExcedenciasArtículo 56. *Excedencia forzosa.*

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante 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 los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

c) Por prestación del servicio militar o servicio sustitutorio, durante el 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.

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.

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. *Excedencia por cuidado de hijo.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad, 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. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

Artículo 58. *Excedencia voluntaria.*

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

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.

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.

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.

CAPÍTULO VI

Jubilaciones

Artículo 59.

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, siempre que el trabajador tenga cubierto el período legal mínimo de cotización que le permita acceder a la pensión de jubilación. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en 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.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador. También por acuerdo entre ellos, se podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipada previstos en la legislación vigente.

TÍTULO IV

Retribuciones

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 60.

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.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado, sin que su importe pueda exceder del 75 por 100 de su salario mensual.

Artículo 61.

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 62.

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 63.

Las tablas salariales que figuran en los anexos III y IV de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 26 y siguientes.

CAPÍTULO II

Complementos salariales, plus de productividad y plus extrasalarial de transporte

Artículo 64. *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 (anexos III y IV).

Artículo 65. *Complemento de antigüedad.*

Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad indicado en las tablas salariales (anexos III y IV) de este Convenio.

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

Artículo 66. *Cómputo de la antigüedad.*

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 67. *Pagas extras.*

Anualmente, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, tres gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario base, 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 12 mensualidades, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 68. *Plus de transporte.*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte de naturaleza extrasalarial, y cotizable parcialmente o no cotizable a la Seguridad Social, en los términos previstos por la legislación vigente, por el importe reseñado en los anexos III y IV 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 11 mensualidades.

Artículo 69.

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 60, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 70. *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 11 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 71. *Complemento de COU.*

El personal docente mientras imparta enseñanzas en el COU percibirá 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 72. *Complemento por trabajo nocturno.*

Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el artículo 37 de este Convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 73. *Plus de insularidad.*

Los trabajadores de centros que radiquen en las Comunidades Autónomas de Canarias e Illes Balears, 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.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar ante los correspondientes organismos autonómicos con el fin de que el mencionado plus sea sufragado por los mismos.

CAPÍTULO III

Cláusula de descuelgue para los centros deficitarios

Artículo 74.

Aquellos centros que hayan tenido pérdidas en el curso anterior o una disminución de matrícula superior al 3 por 100 en relación con el curso 1996-1997 podrán con la previa presentación de los censos de alumnos de ambos cursos académicos a la representación legal de los trabajadores o a los trabajadores, de no existir representante legal, continuar aplicando las tablas salariales de 1997.

En estos centros, a partir del 1 de septiembre de 1998, se aplicarán automáticamente las tablas salariales correspondientes al año 1998.

Será obligatorio que, en el plazo de quince días desde que se lleve a efecto la notificación a los representantes sindicales o a los trabajadores, se presenten los censos a la Comisión Paritaria, firmados por ambas partes y especificando si ha habido acuerdo o no.

De ser un centro acogido a esta cláusula, si a lo largo del curso 1997-1998 incrementará matrícula, colocando al centro por encima de los mínimos exigidos, deberá aplicar las tablas salariales para 1998 a partir de dichos meses; así como, si se incrementa la demanda de servicios extracurriculares en su conjunto.

Estos criterios serán de aplicación para las tablas salariales correspondientes a los años 1999 y 2000.

No podrá aplicarse esta cláusula más de dos años consecutivos.

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 75. *Prevención de riesgos laborales.*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10), y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstos en la mencionada Ley.

Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

Comité de Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- El destinado a su formación.

Artículo 76. *Enfermedades profesionales.*

La Comisión Paritaria gestionará ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse:

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

CAPÍTULO II

Mejoras sociales

Artículo 77. *Enseñanza gratuita.*

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 57, 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 78. *Tasas por comedor y transporte.*

El personal no afectado por el artículo 36 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 79. *Premio de jubilación.*

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.

CAPÍTULO 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 podrán 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 la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los centros realizarán las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores, designados por una organización sindical negociadora del presente convenio,

para participar en las reuniones oficiales de su Mesa negociadora, así como de su Comisión paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este convenio.

Será aceptada la presencia de trabajadores, junto con sus representantes sindicales, de forma proporcional a la representatividad sindical en la Mesa, con un máximo de dos trabajadores por organización.

TÍTULO VI

Faltas, sanciones, infracciones

CAPÍTULO I

Faltas

Artículo 81. *Clases.*

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.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

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. *Reglamentos de régimen interno.*

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

Artículo 83. *Prescripción.*

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.

Artículo 84. *Cancelación.*

La no comisión de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: Las faltas leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses, y las muy graves, a los doce meses.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 85. *Clases.*

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:

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 86. *Formalidades.*

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que lo 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 87. *Reducción.*

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 88. *Expediente personal.*

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 89. *Infracciones empresariales.*

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. *Mesa de reestructuración sectorial.*

Las organizaciones negociadoras del presente convenio se comprometen formalmente a constituir una Mesa en la que se aborde, analice y presente a las distintas administraciones públicas, estatales, autonómicas y locales, la singular y difícil situación del sector educativo privado sin ningún nivel concertado o subvencionado, así como las medidas a adoptar para solucionar tal estado.

La plataforma o acuerdo resultante de la precitada Mesa deberá formalizarse antes del 15 de octubre de 1999.

Disposición final segunda. *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, vengam 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 tercera. *Seguro de responsabilidad civil.*

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

Disposición final cuarta. *Modificación del texto convencional.*

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

Así mismo, se faculta a la Comisión paritaria para realizar cualquier tipo de adaptación del presente texto convencional a las modificaciones legales que, en cualquier aspecto, pudieran surgir.

Disposición final quinta.

Las organizaciones negociadoras de este Convenio declaran su firme voluntad de colaborar en la normalización y estabilidad de todos los sectores de la enseñanza privada.

Disposición final sexta. *Trabajadores de ETT.*

Las organizaciones negociadoras de este Convenio acuerdan la equiparación con relación al salario base entre los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa de enseñanza usuaria.

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 de auxiliar y, en caso necesario, sustituir 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.

Encargado de actividades extraescolares: Es quien desarrolla actividades docentes, educativas o deportivas con uno o varios grupos de alumnos.

Grupo II:

Personal administrativo:

a) Jefe de administración o secretaria: 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) Aprendiz. Contratado para la formación: Es el trabajador que presta sus servicios bajo la modalidad de contrato de aprendizaje/formación, establecido en el Convenio y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo III:

Personal de Servicios generales:

a) 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.

b) 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, del menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

c) 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.

d) Oficial de 1.ª: 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

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

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

i) 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.

j) Ayudante de cocina: Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.

k) 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.

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

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

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

o) Oficial de 2.ª: 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.

p) Pinche: 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.

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

r) Aprendiz contratado para la Formación: Es el trabajador que presta sus servicios bajo la modalidad de contrato de aprendizaje/formación, establecido en el Convenio y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 1998. Personal docente

Personal docente	Base	Produc.	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Total
<i>Preescolar-E.I.</i>						
Director	162.017	7.372	29.893	19.000	5.605	3.168.742
Subdirector	162.017	7.372	28.758	19.000	5.397	3.151.706
Profesor titular	162.017	7.372		19.000	3.923	2.720.343
Instructor	107.198	5.033		19.000	3.415	1.872.333
<i>EGB-Primer ciclo ESO</i>						
Director	162.017	7.372	29.893	19.000	5.605	3.168.742
Subdirector	162.017	7.372	28.758	19.000	5.397	3.151.706
Jefe de Estudios	162.017	7.372	24.888	19.000	5.318	3.093.667
Jefe de Departamento	162.017	7.372	22.138	19.000	5.174	3.052.416
Profesor titular	162.017	7.372		19.000	3.923	2.720.343
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	129.780	5.996		19.000	3.155	2.221.657
Instructor	117.894	5.488		19.000	3.155	2.037.777
<i>BUP-Segundo ciclo ESO</i>						
Director	170.488	7.985	43.541	19.000	7.369	3.507.269
Subdirector	170.488	7.985	38.264	19.000	7.067	3.428.109
Jefe de Estudios	170.488	7.985	36.793	19.000	6.862	3.406.044
Jefe de Departamento	170.488	7.985	31.074	19.000	6.663	3.320.268
Profesor titular	170.488	7.985		19.000	4.915	2.854.155
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	160.932	7.622		19.000	4.094	2.706.823
Profesor adjunto de taller o lab.	158.146	7.517		19.000	4.040	2.663.888
Instructor	145.252	7.029		19.000	3.951	2.465.104
<i>FP I-C.F.G.M.</i>						
Director	160.803	7.513	35.252	19.000	5.724	3.232.467
Subdirector	160.803	7.513	32.692	19.000	5.668	3.194.061
Jefe de Estudios	160.803	7.513	30.169	19.000	5.450	3.156.218
Jefe de Departamento	160.803	7.513	27.635	19.000	5.307	3.118.209
Profesor titular, Jefe de taller o lab.	160.803	7.513		19.000	3.768	2.703.684
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	132.757	5.748		19.000	3.376	2.263.584
Instructor	117.571	4.791		19.000	3.050	2.025.266
<i>FP II-C.F.G.S</i>						
Director	166.962	7.904	42.378	19.000	7.093	3.436.036
Subdirector	166.962	7.904	37.237	19.000	6.808	3.358.926
Jefe de Estudios	166.962	7.904	35.962	19.000	6.729	3.339.806
Jefe de Departamento	166.962	7.904	30.314	19.000	6.417	3.255.088
Profesor titular, Jefe de taller o lab.	166.962	7.904		19.000	4.732	2.800.371
Profesor adjunto ayudante o auxiliar	154.925	7.354		19.000	3.897	2.613.768
Instructor	142.341	6.778		19.000	3.806	2.418.670

Personal no docente

Personal no docente	Base	Produc.	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Total
<i>Otro personal</i>						
Titulado superior	162.810	—	—	19.000	4.915	2.651.144
Titulado de grado medio	154.523	—	—	19.000	3.922	2.526.846
Personal no titulado	89.133	—	—	19.000	3.195	1.545.992
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe de Administración	116.000	—	—	19.000	3.978	1.949.005
Jefe de Negociado	105.733	—	—	19.000	3.664	1.795.002
Oficial	90.567	—	—	19.000	3.355	1.567.511
Auxiliar	77.129	—	—	19.000	3.355	1.365.938
<i>Personal Servicios generales</i>						
Conserje o Gobernante	95.560	—	—	19.000	3.355	1.642.404
Jefe de cocina. Oficial	90.567	—	—	19.000	3.355	1.567.511
Cocinero	85.234	—	—	19.000	3.355	1.487.507
Celador. Portero	81.180	—	—	19.000	3.355	1.426.706
Encargado de mantenimiento y jardinería. Empleado de servicios generales y limpieza. Personal no cualificado. Empleado de comedor. Pinche. Botones. Guarda. Sereno	77.129	—	—	19.000	3.355	1.365.938

Tablas salariales 1999. Personal docente

Personal docente	Base	Produc.	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Total
<i>Preescolar-E.I.</i>						
Director	165.257	7.519	30.491	19.380	5.605	3.232.117
Subdirector	165.257	7.519	29.333	19.380	5.397	3.214.740
Profesor titular	165.257	7.519	—	19.380	3.923	2.774.750
Instructor	109.342	5.133	—	19.380	3.415	1.909.779
<i>EGB-Primer ciclo ESO</i>						
Director	165.257	7.519	30.491	19.380	5.605	3.232.117
Subdirector	165.257	7.519	29.333	19.380	5.397	3.214.740
Jefe de Estudios	165.257	7.519	25.386	19.380	5.318	3.155.540
Jefe Departamento	165.257	7.519	22.581	19.380	5.174	3.113.465
Profesor titular	165.257	7.519	—	19.380	3.923	2.774.750
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	132.376	6.116	—	19.380	3.155	2.266.090
Instructor	120.252	5.597	—	19.380	3.155	2.078.532
<i>BUP-Segundo ciclo ESO</i>						
Director	173.898	8.145	44.412	19.380	7.369	3.577.415
Subdirector	173.898	8.145	39.029	19.380	7.067	3.496.671
Jefe de Estudios	173.898	8.145	37.528	19.380	6.862	3.474.165
Jefe Departamento	173.898	8.145	31.696	19.380	6.663	3.386.673
Profesor titular	173.898	8.145	—	19.380	4.915	2.911.238
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	164.150	7.775	—	19.380	4.094	2.760.960
Profesor adjunto de taller o lab.	161.309	7.668	—	19.380	4.040	2.717.165
Instructor	148.157	7.170	—	19.380	3.951	2.514.406
<i>FPI-C.F.G.M.</i>						
Director	164.019	7.663	35.957	19.380	5.724	3.297.117
Subdirector	164.019	7.663	33.346	19.380	5.668	3.257.943
Jefe de Estudios	164.019	7.663	30.772	19.380	5.450	3.219.342
Jefe Departamento	164.019	7.663	28.188	19.380	5.307	3.180.573
Profesor titular, Jefe de taller o lab.	164.019	7.663	—	19.380	3.768	2.757.758
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	135.412	5.863	—	19.380	3.376	2.308.855
Instructor	119.923	4.887	—	19.380	3.050	2.065.771
<i>FP II-C.F.G.S.</i>						
Director	170.301	8.062	43.225	19.380	7.093	3.504.757
Subdirector	170.301	8.062	37.982	19.380	6.808	3.426.105
Jefe de estudios	170.301	8.062	36.682	19.380	6.729	3.406.602
Jefe Departamento	170.301	8.062	30.921	19.380	6.417	3.320.190
Profesor titular, Jefe de taller o lab.	170.301	8.062	—	19.380	4.732	2.856.379
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	158.024	7.501	—	19.380	3.897	2.666.044
Instructor	145.188	6.913	—	19.380	3.806	2.467.044

Personal no docente

Personal no docente	Base	Produc.	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Total
<i>Otro personal</i>						
Titulado superior	166.066	—	—	19.380	4.915	2.704.167
Titulado de grado medio	157.614	—	—	19.380	3.922	2.577.383
Personal no titulado	90.915	—	—	19.380	3.195	1.576.912
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe de Administración	118.320	—	—	19.380	3.978	1.987.986
Jefe de Negociado	107.848	—	—	19.380	3.664	1.830.902
Oficial	92.379	—	—	19.380	3.355	1.598.861
Auxiliar	78.672	—	—	19.380	3.355	1.393.257
<i>Personal Servicios Generales</i>						
Conserje o Gobernante	97.471	—	—	19.380	3.355	1.675.252
Jefe de cocina. Oficial	92.379	—	—	19.380	3.355	1.598.861
Cocinero	86.938	—	—	19.380	3.355	1.517.257
Celador. Portero	82.804	—	—	19.380	3.355	1.455.240
Encargado de mantenimiento y jardinería. Empleado de servicios generales y limpieza. Personal no cualificado. Empleado de comedor. Pinche. Botones. Guarda. Sereno	78.672	—	—	19.380	3.355	1.393.257

ANEXO IV**Tablas salariales de los centros que estaban regulados por el anexo IV del V Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada no concertada**

Estos centros, que estaban acogidos al anexo IV del V Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza de Régimen General sin ningún nivel concertado o subvencionado, se regirán por las siguientes tablas salariales que se detallan a continuación.

En todo caso, serán absorbibles, en relación a todos los incrementos, las cantidades entregadas a cuenta por las empresas y cualesquiera otras mejoras económicas voluntarias aplicadas por las mismas.

A los centros y trabajadores acogidos a este anexo no les será de aplicación los artículos 60, 67, 69, 70 y 71, ni el anexo III del presente Convenio.

CECE - 1998**Personal docente (catorce pagas)**

Personal docente	Base	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Trienio cargo	Total
<i>Preescolar-E.I.</i>						
Director	186.951	35.091	8.684	4.520	1.669	3.204.104
Subdirector	186.951	32.473	8.684	4.520	1.470	3.167.463
Jefe de Estudios	186.951	29.217	8.684	4.520	1.389	3.121.875
Jefe de Departamento	186.951	25.985	8.684	4.520	1.235	3.076.629
Profesor titular	186.951	—	8.684	4.520	—	2.712.836
Instructor. Vigilante. Educador/a	129.031	—	7.504	3.931	—	1.888.982
<i>EGB-Primer ciclo ESO</i>						
Director	186.951	35.091	8.684	4.520	1.669	3.204.104
Subdirector	186.951	32.473	8.684	4.520	1.470	3.167.463
Jefe de Estudios	186.951	29.217	8.684	4.520	1.389	3.121.875
Jefe de Departamento	186.951	25.985	8.684	4.520	1.235	3.076.629
Profesor titular	186.951	—	8.684	4.520	—	2.712.836
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	152.956	—	7.992	3.642	—	2.229.291
Instructor. Vigilante. Educador/a	140.360	—	7.735	3.642	—	2.050.125
<i>BUP-Segundo ciclo ESO/COU</i>						
Director	199.950	52.823	8.949	5.752	2.467	3.637.254
Subdirector	199.950	46.420	8.949	5.752	2.164	3.547.614
Jefe de Estudios	199.950	46.420	8.949	5.752	2.164	3.547.614
Jefe Departamento	199.950	37.698	8.949	5.752	1.759	3.425.501
Profesor titular o Jefe de taller o laboratorio	199.950	—	8.949	5.752	—	2.897.734
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	189.619	—	8.738	4.793	—	2.750.785
Instructor. Vigilante. Educador/a	172.687	—	8.393	4.793	—	2.509.945

COU: Complemento de 26.065 pesetas sobre el salario base de BUP en cada una de las catorce pagas para el Profesor con jornada completa.

<i>FP I-C.F.G.M.</i>						
Director	188.975	41.380	8.725	4.607	2.060	3.320.940
Subdirector	188.975	38.373	8.725	4.607	1.908	3.278.851
Jefe de Estudios	188.975	35.412	8.725	4.607	1.764	3.237.388

Personal docente	Base	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Trienio cargo	Total
Jefe de Departamento	188.975	32.438	8.725	4.607	1.618	3.195.755
Profesor titular, Jefe de taller o laboratorio	188.975	—	8.725	4.607	—	2.741.625
Profesor agregado, adjunto, ayudante o auxiliar	161.984	—	8.175	4.127	—	2.357.705
Instructor, Vigilante, Educador/a	144.939	—	7.828	3.726	—	2.115.257
<i>FP II-C.F.G.S.</i>						
Director	196.089	48.956	9.867	5.777	2.481	3.539.165
Subdirector	196.089	43.022	9.746	5.777	2.177	3.454.760
Jefe de Estudios	196.089	41.125	9.707	5.777	2.105	3.427.777
Jefe de Departamento	196.089	35.023	9.583	5.777	1.772	3.340.982
Profesor titular. Jefe de taller o laboratorio	196.089	—	8.870	5.777	—	2.842.815
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	184.373	—	8.631	4.819	—	2.676.166
Instructor	167.909	—	8.296	4.649	—	2.441.982

Personal no docente

Personal no docente	Base	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Trienio cargo	Total
<i>Personal titulado</i>						
El salario de este personal se equipará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.						
Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.						
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe de Administración o Secretaría	141.267	—	7.754	4.565	—	2.063.027
Intendente	130.062	—	7.525	4.211	—	1.903.647
Jefe de Negociado	118.969	—	7.299	3.900	—	1.745.860
Oficial	113.501	—	7.188	3.855	—	1.668.083
Auxiliar o Telefonista	99.342	—	6.900	3.855	—	1.466.685
Aspirante	66.340	—	6.228	2.357	—	997.265
<i>Personal Servicios Generales</i>						
Conserje o Gobernante	118.949	—	7.299	3.855	—	1.745.575
Jefe de cocina. Oficial	113.501	—	7.188	3.855	—	1.668.083
Cocinero	108.186	—	7.080	3.855	—	1.592.482
Celador. Portero	103.763	—	6.990	3.855	—	1.529.570
Encargado de mantenimiento y jardinería. Empleado de servicios generales y limpieza. Personal no cualificado. Empleado de comedor. Guarda. Sereno	99.342	—	6.900	3.855	—	1.466.685
Pinche o Botones	66.340	—	6.228	2.357	—	997.265

CECE-1999

Personal docente (14 pagas)

Personal docente	Base	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Trienio cargo	Total
<i>Preescolar-E.I.</i>						
Director	190.690	35.792	8.857	4.520	1.669	3.268.186
Subdirector	190.690	33.123	8.857	4.520	1.470	3.230.813
Jefe de Estudios	190.690	29.801	8.857	4.520	1.389	3.184.313
Jefe de Departamento	190.690	26.505	8.857	4.520	1.235	3.138.161
Profesor titular	190.690	—	8.857	4.520	—	2.767.093
Instructor. Vigilante. Educador/a	131.612	—	7.654	3.931	—	1.926.761
<i>EGB-Primer ciclo ESO</i>						
Director	190.690	35.792	8.857	4.520	1.669	3.268.186
Subdirector	190.690	33.123	8.857	4.520	1.470	3.230.813
Jefe de Estudios	190.690	29.801	8.857	4.520	1.389	3.184.313
Jefe de Departamento	190.690	26.505	8.857	4.520	1.235	3.138.161
Profesor titular	190.690	—	8.857	4.520	—	2.767.093
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	156.015	—	8.151	3.642	—	2.273.877
Instructor. Vigilante. Educador/a	143.167	—	7.890	3.642	—	2.091.128
<i>BUP-2.º ciclo ESO/COU</i>						
Director	203.949	53.879	9.127	5.752	2.467	3.709.999
Subdirector	203.949	47.348	9.127	5.752	2.164	3.618.566

Personal docente	Base	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Trienio cargo	Total
Jefe de Estudios	203.949	47.348	9.127	5.752	2.164	3.618.566
Jefe de Departamento	203.949	38.452	9.127	5.752	1.759	3.494.011
Profesor titular o Jefe de Taller o Laboral	203.949	—	9.127	5.752	—	2.955.688
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar	193.411	—	8.913	4.793	—	2.805.801
Instructor. Vigilante. Educador/a	176.141	—	8.561	4.793	—	2.560.144

COU: Complemento de 26.587 pesetas sobre el salario base de BUP en cada una de las 14 pagas para el Profesor con jornada completa.

<i>FP I-C.F.G.M.</i>						
Director	192.755	42.207	8.900	4.607	2.060	3.387.359
Subdirector	192.755	39.141	8.900	4.607	1.908	3.344.428
Jefe de Estudios	192.755	36.120	8.900	4.607	1.764	3.302.136
Jefe Departamento	192.755	33.087	8.900	4.607	1.618	3.259.670
Profesor titular, Jefe de taller o laboratorio	192.755	—	8.900	4.607	—	2.796.458
Profesor agregado, adjunto, ayudante o auxiliar	165.224	—	8.339	4.127	—	2.404.859
Instructor, Vigilante, Educador/a	147.838	—	7.985	3.726	—	2.157.562
<i>FP II-C.F.G.S.</i>						
Director	200.011	49.935	10.064	5.777	2.481	3.609.948
Subdirector	200.011	43.882	9.941	5.777	2.177	3.523.855
Jefe de Estudios	200.011	41.948	9.901	5.777	2.105	3.496.332
Jefe de Departamento	200.011	35.723	9.775	5.777	1.772	3.407.802
Profesor titular, Jefe de taller o laboratorio	200.011	—	9.047	5.777	—	2.899.671
Profesor agregado, adjunto, ayudante o auxiliar	188.060	—	8.804	4.819	—	2.729.690
Instructor	171.267	—	8.462	4.649	—	2.490.822

Personal no docente

Personal no docente	Base	C. Tempor.	Plus. Trans.	Trienio	Trienio cargo	Total
<i>Personal titulado</i>						
El salario de este personal se equipará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.						
Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.						
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe de Administración o Secretaría	144.092	—	7.909	4.565	—	2.104.287
Intendente	132.663	—	7.676	4.211	—	1.941.720
Jefe de Negociado	121.348	—	7.445	3.900	—	1.780.777
Oficial	115.771	—	7.332	3.855	—	1.701.445
Auxiliar o Telefonista	101.329	—	7.038	3.855	—	1.496.019
Aspirante	67.667	—	6.352	2.357	—	1.017.210
<i>Personal Servicios Generales</i>						
Conserje o Gobernante	121.328	—	7.445	3.855	—	1.780.487
Jefe de cocina. Oficial	115.771	—	7.332	3.855	—	1.701.445
Cocinero	110.350	—	7.221	3.855	—	1.624.332
Celador. Portero	105.838	—	7.130	3.855	—	1.560.161
Encargado de mantenimiento y jardinería. Empleado de servicios generales y limpieza. Personal no cualificado. Empleado de comedor.						
Guarda. Sereno	101.329	—	7.038	3.855	—	1.496.019
Pinche o Botones	67.667	—	6.352	2.357	—	1.017.210

18094 RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto refundido del Convenio básico de Industrias Cárnicas.

Visto el texto refundido del Convenio básico de Industrias Cárnicas (código de convenio número 9900875), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1999, de una parte por las asociaciones empresariales Asocarne, Aice, Fecic, Anagrasa, Anafric-Gremsa y Aprosa-Anec, en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con motivación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de agosto de 1999.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena Álvarez.