

5458 *RESOLUCION de 6 de febrero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace público el Acuerdo del Consejo de Ministros del día 18 de noviembre de 1994, sobre ejecución de sentencia dictada en fecha 30 de junio de 1994, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la entidad «Acción Familiar».*

El consejo de Ministros, en su reunión del día 18 de noviembre de 1994, adoptó el siguiente acuerdo:

«En el recurso contencioso-administrativo número 1.645/1991, interpuesto por la entidad «Acción Familiar» frente a la Administración General del Estado, contra el Real Decreto 1007/1991, de 14 de junio, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria, se ha dictado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Tercera), con fecha 30 de junio de 1994, sentencia, cuya parte dispositiva es del tenor siguiente:

«Fallamos: Que rechazando la causa de inadmisibilidad opuesta por el señor Abogado del Estado, desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo. Y sin costas.»

El Consejo de Ministros ha dispuesto conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.»

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al citado Acuerdo, para general conocimiento.

Madrid, 6 de febrero de 1995.—El Secretario general técnico, Ricardo Robles Montaña.

5459 *RESOLUCION de 6 de febrero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace público el Acuerdo de Consejo de Ministros del día 18 de noviembre de 1994, sobre ejecución de sentencia dictada en fecha 30 de junio de 1994, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Asociación Profesional de Profesores de Religión en Centros Estatales y otros.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 18 de noviembre de 1994, adoptó el siguiente Acuerdo:

En el recurso contencioso-administrativo número 1.636/1991, interpuesto por la Asociación Profesional de Profesores de Religión en Centros Estatales y por doña María Eleuteria Sánchez Ruiz, doña Montserrat Tomás San Feliú y don Alberto González Moreno, contra los artículos 3, 7, y apartados 1 y 3 del artículo 14 del Real Decreto 1006/1991, de 14 de junio, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Primaria Obligatoria, se ha dictado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Tercera), con fecha 30 de junio de 1994, sentencia, cuya parte dispositiva es del tenor siguiente:

«Fallamos: Que desestimando la causa de inadmisibilidad actuada por el Abogado del Estado, en la representación y defensa que en este proceso ostenta; y, estimando en parte este recurso contencioso-administrativo mantenido por el Procurador señor García San Miguel y Orueta, en nombre y representación de la Asociación Profesional de Profesores de Religión en Centros Estatales y de doña María Eleuteria Sánchez Ruiz, doña Montserrat Tomás San Feliú y don Alberto González Moreno, frente a la Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía; contra los artículos 3, 7; y, los apartados 1 y 3 del artículo 14, todos ellos del Real Decreto 1006/1991, de 14 de junio, a los que este recurso se refiere; decaramos: 1.º Ser conforme a derecho, y por consiguiente se mantiene el artículo 3, anteriormente referido. 2.º No ser conformes a derecho; y, por consiguiente, anulamos el artículo 7 y los apartados 1 y 3 del artículo 14, del mentado Real Decreto impugnados. 3.º Desestimando todas las demás pretensiones de la demanda, no contenidas en la anterior segunda declaración. Todo ello sin hacer una expresa declaración de condena en costas, respecto de las derivadas de este recurso contencioso-administrativo.»

El Consejo de Ministros ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al citado Acuerdo, para general conocimiento.

Madrid, 6 de febrero de 1995.—El Secretario general técnico, Ricardo Robles Montaña.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

5460 *RESOLUCION de 31 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo (código de Convenio número 9909295), que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 1994, de una parte, por la asociación patronal ANESTUR, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los representantes del sindicato UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 31 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS ESCUELAS DE TURISMO

PREAMBULO

El presente Convenio se concierta entre ANESTUR, Federación Española de Escuelas de Turismo y las centrales sindicales.

TITULO I

Disposiciones generales

CAPITULO I

Ambitos

Artículo 1. *Ambito territorial.*

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

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, vacaciones y jornada.

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

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo aquellos convenios de ámbito inferior que se hubieran venido negociando y publicando con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en centros que impartan enseñanzas especializadas técnico-turísticas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El reseñado en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el que desempeñe funciones de Director Gerente, Administrador general y equivalentes.

b) Los graduados (becarios o no) que se inicien en la docencia bajo la dirección de los Profesores, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos propios de cada centro.

c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.

d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas docentes, cualesquiera que fueran éstas, siempre que no constituyan su tarea principal.

e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos concertados con organismos estatales o entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.

f) Los Profesores que se jubilen y que de común acuerdo continúen colaborando con los centros, al amparo de lo establecido en el artículo 50, párrafo 3.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

La duración de este Convenio será de cinco años y finalizará el 31 de diciembre de 1998.

CAPITULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 1999, por tácita reconducción, si no existiera expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de un mes al término de su período de vigencia, o al de cualquiera de sus prórrogas, con anterioridad a la firma del presente Convenio y sus sucesivas negociaciones.

Artículo 5.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero.

Artículo 6.

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

CAPITULO III

Comisión de Vigilancia del Convenio

Artículo 7.

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

Artículo 8.

La Comisión Paritaria estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del Convenio, no computándose a estos efectos las personas del Presidente y Secretario.

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuyas funciones serán, respectivamente, convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevar el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado, en función de la representatividad de cada organización en el ámbito del presente Convenio, requiriéndose para ello la aprobación del 60 por 100 de la representatividad patronal y de la representatividad sindical.

Artículo 9.

La Comisión Paritaria será única para el ámbito territorial que correspondiera y se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

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

La Comisión Paritaria, al inicio del año 1995, estudiará la posibilidad de revisar y adecuar de común acuerdo la jornada de trabajo establecida en el artículo 41 del Convenio y la consideración de los contratos en prácticas, aprendizaje y a tiempo parcial, así como cualquier otra modalidad que las partes creyeran conveniente, con objeto, en sus respectivos casos, de aplicarlos al curso académico siguiente.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Artículo 10.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres docentes propias de este tipo de centros.

TITULO II

Del personal

CAPITULO I

Clasificación

SECCIÓN I.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías siguientes:

Grupo I. Personal docente.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Profesor titular.
- b) Profesor auxiliar.
- c) Profesor asociado.

Por las especiales características de estos centros de enseñanzas turísticas especializadas, los cargos de gobierno tales como Director, Jefe de Estudios, Secretario y Jefe de Departamento no se considerarán categorías profesionales, sino cargos temporales cuyos titulares serán nombrados y cesarán en el desempeño de sus funciones de conformidad con lo establecido en los Estatutos o Reglamentos de los centros respectivos.

Grupo II. Personal no docente.—Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

Subgrupo 1. Personal titulado:

- a) Titulado de grado superior: Licenciados, Ingenieros y Arquitectos superiores.
- b) Titulados de grado medio: Ingeniero o Arquitecto técnico, Perito, Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Asistente social, Graduado social, Técnico de Empresas y Actividades Turísticas.

Subgrupo 2. Personal colaborador: Bibliotecario, Encargado de Biblioteca y aspirantes.

Subgrupo 3. Personal administrativo:

3.1 Administración y oficinas:

- 3.1.1 Jefe de Secretaría.
- 3.1.2 Oficial administrativo.
- 3.1.3 Auxiliar.

3.2 Proceso de datos:

- 3.2.1 Analista.
- 3.2.2 Programador.
- 3.2.3 Operador.

Subgrupo 4. Personal subalterno:

- 4.1 Conserje.
- 4.2 Ordenanza, Bedel o Portero.
- 4.3 Personal de limpieza.

Subgrupo 5. Personal de servicios generales:

- 5.1 Encargado de servicios auxiliares.
- 5.2 Conductor.
- 5.3 Personal no cualificado.
- 5.4 Auxiliar de librería y reprografía.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si el volumen de la actividad del centro y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales vigentes no lo exigen. Las definiciones correspondientes a las mencionadas categorías son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí la categoría laboral de quienes los ostentan o poseen.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA**Artículo 12.**

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

Artículo 13.

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

Artículo 14.

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

Artículo 15.

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

Las materias optativas, cursos monográficos de especialización, seminarios, etc., por no tener carácter permanente, han de ser objeto de contratación eventual.

Artículo 16.

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

Artículo 17.

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

CAPITULO II**Contratación, período de prueba, vacantes y cese del personal****Artículo 18.**

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

Artículo 19.

a) Todo el personal fijo 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 de cuatro meses para el personal docente, un mes para el personal no docente y quince días para el personal subalterno y de servicios generales.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el titular del centro, podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

b) Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte del personal del centro, por el tiempo contratado, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 20.

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 21.

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

Artículo 22. Vacantes.

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

Excepcionalmente, podrán ser cubiertas las vacantes por el personal no docente, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

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

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

a) La de Jefe de Secretaría será de libre designación por el titular del centro.

b) Las de Oficial administrativo serán provistas teniéndose en cuenta los requisitos de antigüedad y superación de las pruebas correspondientes.

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

3. Personal subalterno y de servicios auxiliares: Las vacantes que se produzcan entre este personal serán provistas con arreglo a los siguientes criterios:

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

b) Las no especificadas en el apartado anterior se cubrirán entre el personal subalterno y de servicios auxiliares, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el centro.

Artículo 23. Plazas a extinguir.

Las plazas correspondientes a las categorías profesionales a extinguir quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el centro queden definitivamente resueltas, cualquiera que sea la causa de la resolución.

Artículo 24. 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:

1. Personal docente y titulado no docente: Dos meses.
2. El resto del personal: Un mes.

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, con el límite del número de días del citado preaviso.

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

Artículo 25.

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

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

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

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

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

TITULO III

Retribuciones

Artículo 26.

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio son las establecidas en las tablas salariales y en el articulado del mismo. Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y en la jornada laboral. Dichas retribuciones se entienden brutas, practicándose de ellas los descuentos procedentes por razón de impuestos y Seguridad Social u otros regímenes de previsión obligatoria.

2. Las condiciones económicas pactadas en este Convenio o las que se establezcan por disposición legal son compensables y absorbibles por cualquier cantidad superior en conjunto y cómputo anual que se vengan percibiendo.

Artículo 27.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias.

1. El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el anexo «Tablas salariales».

2. Las cantidades que figuran en dicho anexo corresponden a las jornadas anuales que para las diferentes categorías se pactan.

3. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará de los siguientes complementos salariales:

a) Antigüedad: Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho a uno de antigüedad, no pudiendo exceder el mismo de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores. El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 sobre el salario base y se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

b) Complementos periódicos superiores al mes: Una paga extraordinaria en el mes de junio, y otra en Navidad. Las dos pagas podrán prorratearse, de mutuo acuerdo, entre los doce meses.

El importe de dichas pagas estará determinado por el salario base, por la antigüedad y, en su caso, el complemento de cargo.

Artículo 28.

1. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada pactada.

2. El módulo para la determinación de la hora ordinaria se obtiene dividiendo el sueldo base más el complemento del Convenio más los trienios acumulados y aquellos otros complementos salariales que venga percibiendo, multiplicando todo ello por 14 pagas, entre el número de horas anuales de trabajo efectivo.

3. El módulo para la determinación de la hora extraordinaria se obtiene dividiendo el total de la remuneración anual entre el número de horas anuales de trabajo pactado.

La cantidad resultante incrementada en el 75 por 100, determinará el valor de la hora extraordinaria.

Las horas extras se abonarán en el mes siguiente al de su realización.

4. En función de las causas que las determinan, las horas extraordinarias se dividen en tres grupos:

a) Son horas extraordinarias de fuerza mayor o perentoria necesidad las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente las normales actividades y otras calamidades

extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados.

b) Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por demanda o trabajos imprevistos, períodos punta de producción (como admisión de alumnos, matrículas, etcétera), ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad académica (como actos académicos, seminarios, congresos, jornadas o reuniones científicas, etcétera), que no hayan podido preverse.

c) Se consideran horas extraordinarias habituales las que no responden a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, contempladas en los apartados anteriores.

TITULO IV

Mejoras sociales

Artículo 29.

Los centros proporcionarán al personal subalterno ropa de trabajo siempre que lo necesiten.

Artículo 30.

Se concederá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio un premio de jubilación que se hará efectivo en el momento de producirse la misma, y siempre y cuando hubiese cumplido doce años de antigüedad en el centro. El citado premio consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades.

Artículo 31.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a plaza gratuita para sí y para sus hijos en el centro donde presta sus servicios.

Asimismo, gozarán de este beneficio los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, con independencia del centro donde realicen sus estudios. En este caso, se establecerá un límite del 2 por 100 del alumnado por cada Escuela de Turismo.

Este beneficio se extenderá a los hijos de los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa, a excepción de los que lo sean por designación o elección para cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La gratuidad mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

Los trabajadores, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio, sea cual sea la entidad convocante. Si les son concedidas, reintegrarán al centro las cantidades percibidas.

Los huérfanos de personas afectadas por el presente Convenio, así como por los precedentes, podrán disfrutar de este beneficio en las mismas condiciones que si continuasen en activo.

Los cónyuges que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de enseñanza gratuita mantendrán su derecho hasta la finalización de sus estudios.

El beneficio de esta enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará a todo el personal, con independencia de la jornada de dedicación al centro.

TITULO V

Derechos sindicales

Artículo 32.

En cuanto a los derechos sindicales, se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para los centros a que afecta el presente Convenio, los siguientes pactos:

a) Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el propio Centro, siempre que no perturben el normal desarrollo de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Los Delegados sindicales con cargos a nivel estatal de centrales implantadas en el sector este mismo nivel, que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que su centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en

la negociación de futuros Convenios o en las sesiones del Comité Paritario de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

d) Tanto los miembros del Comité de Empresa como los Delegados del personal, tendrán todas las garantías expresadas en el vigente artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en un miembro de las mismas, sea o no Delegado o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o Delegados pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

A los efectos de lo dispuesto en el vigente artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, el cómputo del número de trabajadores a tiempo parcial se hará por las horas realmente contratadas con estos.

TITULO VI

Enfermedad, permisos, jornada, vacaciones, excedencias y jubilaciones

CAPITULO I

Enfermedad, permisos

Artículo 33.

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

Artículo 34.

En cuanto a la concesión o condiciones de retribución de permisos, reducciones de jornada, etcétera, por causa de maternidad o adopción, se estará a lo dispuesto con carácter general por la legislación vigente.

En el caso de baja por maternidad, en tanto ésta dure, se abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100 por 100.

Artículo 35.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento, fallecimiento de un hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de un hijo o hermano.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y, posteriormente, la asistencia al examen.

Artículo 36.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de un mes para el personal docente y quince días para el resto de personal.

Artículo 37.

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

Artículo 38.

Cuando sea el centro quien proponga los cursos de perfeccionamiento, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de los haberes salariales.

Artículo 39.

El personal contratado podrá solicitar la asistencia a cursos de su especialidad o de técnicas educativas.

La Dirección del centro, a la vista de las prioridades de atención al alumnado, podrá establecer una adecuada concesión de permisos.

En caso de ser varias las solicitudes se decidirá con arreglo a las necesidades del centro, a la antigüedad y al período transcurrido sin haber obtenido el interesado este permiso.

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

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

Artículo 40.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en una hora, con la misma finalidad, previo pacto con la empresa.

CAPITULO II

Jornada de trabajo del personal docente

Artículo 41.

El total de horas de trabajo semanal del personal docente será el que a continuación se señala.

Las horas no lectivas previstas se distribuirán durante el curso académico, conforme a las necesidades y programación del centro.

a) Dedicación exclusiva:

El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación de treinta y tres horas semanales, de las cuales veintiocho serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros.

El régimen de dedicación exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del centro, salvo que éste lo autorice por escrito. Cuando las necesidades docentes del centro lo requieran, de mutuo acuerdo se prestarán hasta tres horas más lectivas, debiendo abonarse un complemento del 25 por 100 del valor de la hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

b) Dedicación plena:

El régimen de dedicación plena supone una prestación de veintiséis horas semanales, de las cuales veintitrés horas serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros.

Cuando las necesidades docentes del centro lo requieran, de mutuo acuerdo se podrán prestar hasta tres horas lectivas más, debiendo abonarse un complemento del 25 por 100 del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

c) Dedicación semiplena:

El régimen de dedicación semiplena supone una prestación de veinte horas semanales, de las cuales diecisiete horas serán lectivas. El resto

del tiempo se dedicará a otros trabajos y tareas inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros.

Cuando las necesidades docentes del centro lo requieran, de mutuo acuerdo entre las partes se podrán prestar hasta dos horas lectivas más, debiéndose abonar un complemento del 25 por 100 del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

d) Dedicación parcial:

El régimen de dedicación parcial tendrá la jornada y obligaciones que se establezcan por cada centro o se pacten individualmente.

CAPITULO III

Jornada laboral del personal no docente

Artículo 42.

a) El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente será de treinta y nueve horas. Trabajando un sábado sí y otro de descanso. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pudiera tener lugar en sábado, se disfrutará en otro día de la semana y, en todo caso, de acuerdo con el cómputo anual previsto en el artículo siguiente.

b) Todo el personal reducirá su jornada a treinta y cinco horas semanales, en forma continuada, treinta días naturales consecutivos, a distribuir según las peculiaridades de cada centro, en el período estival. En dicho período se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición de los representantes sindicales, esta jornada se efectuará de lunes a viernes.

c) Atendiendo, en lo posible, a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del personal no docente estarán subordinados a las necesidades docentes y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que se establezcan en los centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios, laboratorios disponibles y el desarrollo de las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer de estos centros.

d) Todo el personal podrá disfrutar en el intermedio de su trabajo, de un descanso de quince minutos que se entenderá como jornada trabajada a todos los efectos.

CAPITULO IV

Vacaciones y permisos

Artículo 43.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un mes completo de vacaciones al año. En caso de baja, su disfrute podrá sustituirse por una compensación económica.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, el personal docente disfrutará de las mismas vacaciones que las que disfruten los alumnos por Navidad y Semana Santa, según disponga el calendario escolar.

El personal no docente disfrutará de nueve días naturales en Navidad y seis naturales en Semana Santa, si bien los centros podrán establecer los turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.

En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera, total o parcialmente, con el período de incapacidad laboral transitoria por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute dentro del año natural.

Todo el personal de estos centros disfrutará de un día más de vacación al año de los señalados como laborales por el calendario escolar, de común acuerdo con la empresa, que se fijará al comienzo del curso.

CAPITULO V

Excedencias

Artículo 44.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

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

d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.

e) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, siempre que la gravedad esté debidamente acreditada. En todo caso, no podrá ser superior a doce meses.

f) Por descanso de un curso escolar para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional debidamente acreditado, por cada período de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro, para el personal docente, quedará reducido a cuatro años.

g) Por nacimiento o adopción de un hijo, hasta un máximo de un año desde la fecha del alta médica.

Artículo 45.

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

Artículo 46.

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

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 47.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco. Deberá ser solicitada con dos meses de antelación.

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

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

Artículo 48.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, deberá solicitarla con dos meses de antelación y se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

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

Artículo 49.

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 49, que al cesar en tal situación no se reintegren en sus puestos de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

CAPITULO V

Jubilaciones

Artículo 50.

Los centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo podrán acogerse a los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Profesores de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia que se jubilen al llegar a los sesenta y cinco años, podrán, sin embargo, continuar colaborando en las tareas académicas y en las condiciones que de mutuo acuerdo se establezcan, conservando el tratamiento y honores que le correspondían hasta su jubilación.

En todos los centros afectados por este Convenio los trabajadores con una dedicación mínima de jornada semiplena, que al jubilarse tuvieran, al menos, quince años de antigüedad en la empresa, percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

El personal no docente se jubilará obligatoriamente a los sesenta y cinco años, pudiendo prorrogarse, de mutuo acuerdo, la actividad, bien por razones objetivas (trabajos de difícil sustitución, por ejemplo) o por razones subjetivas (no alcanzar el número de años de cotización a efectos de la pensión de jubilación, períodos de carencia, etcétera), y, en todo caso, a los setenta años.

TITULO VII

Faltas, sanciones e infracciones

CAPITULO I

Faltas

Artículo 51.

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.

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

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

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

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

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

No ajustarse deliberadamente a las programaciones anuales acordadas.

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

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

La reincidencia en la falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

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

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Las faltas graves de respeto y/o los 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 52.

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

CAPITULO II

Sanciones

Artículo 53.

Las sanciones serán:

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

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o, en su caso, del Comité de Empresa. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en su expediente personal.

Por faltas muy graves:

Apercibimiento de despido.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Despido.

En todos los casos, con previa comunicación a los Delegados o al Comité de Empresa, si lo hubiere.

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

Artículo 54.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deben ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas muy graves se dará audiencia al interesado.

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

Artículo 55.

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.

Artículo 56.

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

Disposición adicional primera.

La actividad del profesorado durante los meses estivales fuera del período de disfrute de sus vacaciones, consistirá, entre otros, en la preparación docente del curso siguiente, programaciones, confección de exámenes y/o pruebas objetivas y ejercicios, de conformidad con los planes de estudio y los proyectos educativos de cada centro.

Disposición adicional segunda.

Todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran disfrutando de menor jornada, salario mayor y más vacaciones, se le respetarán «ad personam».

En el supuesto de que el disfrute de las vacaciones estivales fuera superior a dos meses se les respetará el límite de dos meses, con la obligación de asistir a la celebración y corrección de los exámenes de sus correspondientes asignaturas.

Disposición adicional tercera.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas centrales sindicales u organizaciones empresariales lo estimen oportuno.

Disposición final primera. *Globalidad, absorción y derechos adquiridos.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio; las que venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrán, en ningún caso, ser reducidas por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

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

Disposición final segunda.

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

ANEXO I

Definición de las distintas categorías profesionales

GRUPO I. PERSONAL DOCENTE

A) Profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y méritos académicos exigidos por los planes de estudios, los Estatutos o Reglamento del centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes y dirección de estudios de su especialidad, diseñando y desarrollando programas y seminarios según la orientación del centro, y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el centro.

B) Profesor auxiliar: Es el que, estando al menos en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o, en su caso, TEAT, ha sido contratado para colaborar en las tareas académicas del centro, encargándose de la enseñanza de alguna asignatura.

C) Profesor asociado: Es aquel profesional, titulado o no, nacional o de la Unión Europea, que por su reconocido prestigio profesional en el sector pueda desarrollar la actividad académica propia de su especialidad y conocimientos.

GRUPO II. PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1.º Personal titulado

A) Titulado de grado superior: Es el que, poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el centro de forma permanente y responsabilidad directa las funciones especializadas o asesoras para las que esté facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

B) Titulado de grado medio: Es el que, poseyendo el título de Ingeniero técnico o Perito, Arquitecto técnico o Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Graduado social, TEAT, etc., ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el centro las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

Subgrupo 2.º Personal administrativo

A) Jefe de Secretaría: Es el que tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una sección o servicio del centro y de todas las tareas administrativas de la Secretaría.

B) Oficial administrativo: Es el empleado que por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas y contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores, si los hubiese.

C) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado mayor de dieciocho años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

D) Analista: Es el técnico que realiza las distintas fases de análisis previo, funcional y de detalle, organizando y planificando proyectos con vistas a su posterior programación y ejecución en el ordenador.

E) Programador: Es el empleado que utilizando la información facilitada por el Analista o cualquier técnico superior, se encarga de la rea-

lización y puesta a punto de los programas que ha de ejecutar el ordenador, así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

Subgrupo 3.º Personal colaborador

A) Bibliotecario: Es el titulado superior que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca y/o que gestione más de 4.000 volúmenes.

Desempeña las tareas de catalogación y clasificación con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros y revistas; organización de ficheros; organización y control de los servicios de biblioteca; información bibliográfica, y cuantas otras tareas le capacitan su formación específica.

B) Encargado de biblioteca titulado: Es el titulado superior o medio que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros, vaciado, catalogación y clasificación de revistas; organización, alfabetización y control de ficheros; organización y control de los servicios de la biblioteca (sala de lectura, préstamo, etc.); registro, conformación y gestión de las facturas de libros y material de biblioteca, así como organización y control, según instrucciones recibidas de la superioridad del centro, de las tareas administrativas de la biblioteca, cuantas le capacitan su formación específica.

Subgrupo 4.º Personal subalterno

A) Conserje: Es el que, al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del centro.

B) Ordenanza o Bedel o Portero: Es el que tiene encomendada la vigilancia de los locales durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos, incluso utilizando un vehículo cuando sea preciso, la recogida, la entrega y franqueo de la correspondencia, así como la realización de cualquier trabajo similar que no requiera una particular especialización técnica.

C) Personal de limpieza: Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del centro.

Subgrupo 5.º Personal de servicios generales

A) Encargado de servicios auxiliares: Es el que distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del centro.

B) Conductor de primera: Es el que provisto de permiso de conducción de la categoría D o el que corresponda a autobuses y vehículos articulados destinados a transporte de personas, mantiene el normal funcionamiento del vehículo y se encarga de la ejecución del transporte.

C) Personal no cualificado: Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio.

D) Auxiliar de librería y reprografía: Es la persona que en las oficinas o dependencias de librería y reprografía atiende al público, ejecutando los pedidos de material de librería y papelería, fotocopias, etc., encargándose del cobro de tales servicios, cuidando de mantener al día el «stock» del material propio del departamento, etcétera.

ANEXO II

Tablas salariales

Categorías	Pesetas/mes hora/semanal	Sueldo	Gratificación de cargo
A) Personal docente			
A.1 Cargos directivos:			
Director			35.000
Subdirector			30.000
Jefe estudios			25.000
Jefe departamento			20.000
A.2 Profesorado:			
Dedicación exclusiva (33-28):			
Profesor titular	4.697	155.000	
Profesor auxiliar	3.290	108.570	

Categorías	Pesetas/mes hora/semana	Sueldo	Gratificación de cargo
Dedicación plena (26-33):			
Profesor titular	4.697	122.122	
Profesor auxiliar	3.290	85.540	
Dedicación semiplena (20-17):			
Profesor titular	4.697	93.940	
Profesor auxiliar	3.290	65.800	
Dedicación tiempo parcial	6.222		
B) Personal no docente			
Titulado grado superior		136.000	
Titulado grado medio		122.000	
C) Personal colaborador			
Bibliotecario		118.604	
Encargado de biblioteca		96.913	
D) Personal administrativo			
Jefe de Secretaría		136.000	
Oficial administrativo		95.000	
Auxiliar		86.000	
Analista		136.000	
Programador		121.000	
Operador		106.000	
E) Personal subalterno			
Conserje		106.000	
Ordenanza, Bedel, Portero		86.000	
Personal de limpieza		81.000	
F) Personal servicios generales			
Encargado servicios auxiliares		106.000	
Conductor primera especial		95.000	
Personal no cualificado		82.000	
Auxiliar librería/reprografía		86.000	

Incrementos salariales:

El incremento salarial anual será automático en los cinco años de vigencia que tendrá el Convenio. Será el siguiente:

a) El personal docente que actualmente esté percibiendo retribuciones inferiores o iguales a las tablas salariales:

El año 1994, con efectos retroactivos de 1 de enero, se cobrará de conformidad con las tablas salariales.

Dichas retribuciones experimentarán un aumento del IPC más un 1 por 100 en cada uno de los años 1995, 1996, 1997 y 1998.

b) El personal docente que en la actualidad perciba retribuciones que sean superiores a las aludidas tablas salariales, continuará percibiendo las mismas durante el presente año 1994 sin aumento alguno.

En el año 1995 experimentará un incremento mínimo del 3,50 por 100 y en los años 1996, 1997 y 1998, un incremento igual al IPC. En ningún caso, dicho personal docente podrá llegar a cobrar menor retribución de aquel que en cada momento perciba de las tablas salariales consensuadas, con los aumentos establecidos que se vayan aplicando, quedando siempre y en todo caso igualadas automáticamente.

c) El resto del personal percibirá un incremento anual igual al IPC durante los años 1995, 1996, 1997 y 1998.

Revisión del IPC:

A la publicación del IPC anual definitivo, se producirá la revisión y adecuación, si procede, de las tablas salariales vigentes en el 1 de enero del año económico correspondiente, que será el que se tendrá en cuenta para el incremento del año siguiente

5461

RESOLUCION de 16 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines para los años 1994 y 1995.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines para los años 1994 y 1995 (número de código: 9904015), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1995, de una parte, por STANPA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por FLA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicha revisión salarial 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, 16 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERÍA Y AFINES PARA LOS AÑOS 1994 y 1995

I. Revisión salarial de 1994:

Una vez constatado que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1994, respecto al 31 de diciembre de 1993, ha sido el 4,3 por 100, se acuerda, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Convenio (cláusula de revisión salarial), realizar una revisión salarial en el exceso sobre el indicado índice, es decir, un 0,8 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994.

De esta forma quedan reajustadas para el año 1994 las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales fijados en el artículo 29 del Convenio, de la siguiente forma:

- Grupo 1: 1.350.888 pesetas.
- Grupo 2: 1.445.449 pesetas.
- Grupo 3: 1.567.029 pesetas.
- Grupo 4: 1.742.648 pesetas.
- Grupo 5: 1.985.804 pesetas.
- Grupo 6: 2.323.529 pesetas.
- Grupo 7: 2.823.360 pesetas.
- Grupo 8: 3.579.857 pesetas.

El salario mínimo garantizado asignado a los trabajadores con jornada completa mayores de dieciocho años será de 1.350.888 pesetas brutas anuales para 1994.

Asimismo, quedan definitivamente fijados para 1994 los pluses recogidos en el artículo 34 del Convenio, el cual queda consecuentemente modificado en las siguientes cuantías:

- Grupo 1: 2.381 pesetas/día.
- Grupo 2: 2.549 pesetas/día.
- Grupo 3: 2.763 pesetas/día.
- Grupo 4: 3.073 pesetas/día.
- Grupo 5: 3.500 pesetas/día.
- Grupo 6: 4.100 pesetas/día.
- Grupo 7: 4.979 pesetas/día.
- Grupo 8: 6.914 pesetas/día.

Por último, la base de la retribución establecida en el artículo 12.5.g) del Convenio para los menores de dieciocho años será de 835.197 pesetas.

II. Actualización salarial para 1995:

De conformidad con el artículo 36, apartado II, letra B, del Convenio Colectivo en vigor, una vez depurado el concepto masa salarial bruta de 1994, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I del citado artículo, se procederá a incrementar ésta para 1995 en un 3,5 por 100 (incremento de precios al consumo previsto por el Gobierno para 1995).

En consecuencia, para el año 1995 quedan actualizadas las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales recogidos en el artículo 29 del Convenio, de la siguiente forma: