

percibirán una indemnización global de 375.634.000 pesetas, distribuidas en proporción al tiempo de prestación de servicios en la empresa, computado desde la fecha de ingreso hasta el 1 de enero de 1997.

Los trabajadores en excedencia a la fecha de la firma, percibirán la parte que a ellos les corresponda en el momento de su reincorporación efectiva.

El importe que hubiera correspondido a los excedentes que no lleguen a reincorporarse será distribuido entre los afectados por esta cláusula.

Para tener derecho a la citada indemnización, el trabajador deberá acreditar fehacientemente con anterioridad al 30 de noviembre de 1997, que al cumplir los sesenta años reunirá los requisitos exigidos en el derogado artículo 80 del Reglamento de Régimen Interior (años de servicio en la Sociedad General de Autores y Editores y cotización anterior al 1 de enero de 1967). Se entenderá acreditado el requisito de cotización mencionado en los trabajadores que venían prestando sus servicios a la Sociedad General de Autores y Editores con anterioridad al 1 de enero de 1967.

La indemnización que corresponda percibir a cada trabajador se aborará dividida en tres partes de igual importe. La primera cantidad se percibirá en enero de 1997 para aquellos trabajadores que vengán prestando sus servicios en la Sociedad General de Autores y Editores con anterioridad al 1 de enero de 1967; para el resto, en el momento en que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la misma. Los siguientes pagos se percibirán en enero de 1998 y 1999, respectivamente.

Cuarta.—Con efectividad desde el 1 de enero de 1997, la Sociedad General de Autores y Editores promoverá un plan de pensiones para la cobertura de la contingencia de jubilación de sus trabajadores a los sesenta y cinco años, edad de jubilación obligatoria salvo que en el futuro se alterara la edad ordinaria de jubilación o el trabajador decidiera jubilarse antes de cumplir dicha edad. Con independencia de las especificaciones que se establezcan en el Reglamento del Plan, serán elementos básicos del mismo los siguientes:

a) Podrán ser partícipes del plan todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas en el Reglamento.

b) El plan será de aportación definida. La cuantía de la aportación será de 80.000 pesetas/ anuales para los años de prestación de servicios anteriores a la constitución del plan y de 100.000 pesetas/ anuales a partir de la misma. Esta última cuantía no se actualizará en los tres primeros años de constitución del plan, y a partir del cuarto, enero del año 2000, se actualizará en la variación que sufra el Índice de Precios al Consumo para el conjunto nacional total en el año anterior.

c) Además de las aportaciones anteriores, el promotor del plan realizará una aportación extraordinaria en favor de los trabajadores a los que se refiere la cláusula tercera del presente acuerdo, siempre que se hayan adherido al plan, de cuantía equivalente a la que resulte de restar 100.000 pesetas, por cada año que, en la fecha de constitución del plan, le falte a cada trabajador para cumplir los sesenta años, de la cantidad de 2.100.000 pesetas.

d) Igualmente, los trabajadores afectados por lo dispuesto en la cláusula tercera, podrán optar por incluir en el plan, como aportación extraordinaria, el importe de la indemnización que les corresponde en aplicación de la misma.

f) Los trabajadores individual y libremente a partir del 1 de enero de 1997, podrán efectuar a su cargo las aportaciones al plan que anualmente deseen, con los límites legales.

Quinta.—Con carácter excepcional, los trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo que hubieran podido jubilarse con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, de haber continuado vigente el artículo 80 del Reglamento de Régimen Interior, por reunir los requisitos que exigía el mismo, podrán optar entre jubilarse efectivamente, con anterioridad a la citada fecha, en las mismas condiciones ofrecidas por la Sociedad General de Autores y Editores a los jubilados con anterioridad al 1 de enero de 1996 de adhesión a la póliza número 703-87-4680003-0 concertada con la compañía de seguros Assicurazioni Generali, S. p. A., o incorporarse al plan de pensiones a que se hace referencia en la cláusula cuarta, con derecho, en todo caso, a percibir la indemnización regulada en la cláusula tercera del presente acuerdo.

Si el trabajador opta por adherirse a las condiciones de la citada póliza, podrá elegir entre percibir una cantidad a tanto alzado, una pensión vitalicia o una pensión vitalicia con reversión del 50 por 100 al cónyuge. Las cantidades estimadas, partiendo de una hipotética pensión de la Seguridad Social, serían para cada uno de los afectados, las siguientes:

Nombre	N.º Plan	Importe plan Assicurazioni Generali
Félix Nieto Jiménez .....	303	1.217.000,00
José A. Calvo Sánchez .....	73	1.057.000,00
Ángel Peragón Cuadros .....	327	1.217.000,00
Miguel Mariscal Hernández .....	254	987.000,00
María Luisa Muñoz Leo .....	297	1.428.000,00
Julián Gómez Blanco .....	175	973.000,00
José Fernández Chicote .....	129	1.057.000,00
Juan Ozaeta Tamayo .....	311	849.000,00
José Luis Aguilar Lores .....	7	1.862.000,00
Francisco Fernández Consuegra .....	130	1.952.000,00
Francisco Ramírez González .....	342	1.217.000,00

Sexta.—El Plan de Pensiones cuya constitución en este acto se acuerda será único para todo el personal de la Sociedad General de Autores y Editores.

Séptima.—Las partes se comprometen a desistir de los procesos de conflicto colectivo instados respectivamente ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre la vigencia del artículo 80 del Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad General de Autores y Editores, con los números 128/1996 y 129/1996, y sin que, por otro lado, el presente acuerdo prejuzgue ni afecte al conflicto colectivo instado por los representantes de los trabajadores de la Sociedad General de Autores y Editores en relación a la donación por el Montepío de Autores del importe del 5 por 100 del sello de previsión, cuya conciliación previa se ha celebrado, sin avenencia entre las partes, ante la Dirección General de Trabajo en expediente número 97/1996.

**24287** RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada (código de Convenio número 9908825), que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 1996, de una parte, por las organizaciones empresariales CECAP-CECE, ACADE-FECEI y ANCED, en representación de las empresas del sector, y de otra parte, por las centrales sindicales FETE-UGT, CC. OO., USO y CIG, en representación de los trabajadores del mismo, 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 y Migraciones 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, 16 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

### CAPÍTULO I

#### Ámbitos

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

En los Convenios de ámbito territorial inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: Salarios, jornada, vacaciones y clasificación de categorías profesionales.

**Artículo 2. *Ámbito funcional.***

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la Ley Orgánica 1/1990, sea cual sea la modalidad o forma de impartirla.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1997.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1996.

Al finalizar el año 1996 se negociará la revisión salarial para el año 1997.

En la misma se tendrá en cuenta la desviación del índice de precios al consumo prevista para el año anterior.

Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tática reconducción.

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

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

**Artículo 4. *Ámbito personal.***

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.

**CAPÍTULO II****Comisión Paritaria****Artículo 5. *Constitución de la Comisión Paritaria.***

En el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario, que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotativa.

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

La Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, en las siguientes direcciones:

Hasta el 30 de junio de 1997, en CECE (calle Marqués de Mondéjar, números 29-31, primera planta).

Del 1 de julio al 31 de diciembre en ACADE (calle Alberto Alcocer, 46, entreplanta).

**Artículo 6. *Funcionamiento.***

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la Mesa Negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la

aprobación de, al menos, el 60 por 100 de la representatividad patronal y del 60 por 100 de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

**CAPÍTULO III****Organización del trabajo****Artículo 7.**

La organización y disciplina de trabajo en estas empresas será competencia exclusiva de la persona física o jurídica propietaria de las mismas, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

**CAPÍTULO IV****Contratación, grupos profesionales, categorías laborales y funcionales****Artículo 8. *Contratación.***

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la Dirección.

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción: Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses. Dicho período de doce meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un período inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado: Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicios determinados queda identificado y será válido cuando las empresas de enseñanza afectadas por este Convenio suscriban acuerdos con terceros —tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y Administraciones Públicas de cualquier ámbito— para prestar servicios o cursos de enseñanza, y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

**Artículo 9. *Período de prueba.***

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratado según el presente Convenio será:

Très meses para las categorías de los grupos I y IV.  
 Dos meses para las categorías del grupo II.  
 Quince días para el personal no cualificado.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

#### Artículo 10. *Categorías y grupos profesionales.*

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa:

##### Grupo I. Docentes:

Profesor titular.  
 Profesor auxiliar o adjunto.  
 Instructor o Experto.

##### Grupo II. Administración:

Jefe de Administración.  
 Oficial administrativo de primera.  
 Oficial administrativo de segunda.  
 Auxiliar administrativo.  
 Redactor-Corrector.  
 Agente Comercial.  
 Aprendiz.

##### Grupo III. Servicios:

Encargado de Almacén.  
 Empleado de servicios generales.  
 Auxiliar no docente.  
 Aprendiz.

##### Grupo IV. Titulados no docentes.

#### Artículo 11. *Definición de categorías laborales.*

Profesor titular.—Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro.

Profesor auxiliar o adjunto.—Es el que colabora con Profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél.

Instructor o Experto.—Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos.

Jefe de Administración.—Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o Secretaría de la empresa.

Oficial administrativo de primera.—Es quien, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función del área de administración y gestión de la empresa.

Oficial administrativo de segunda.—Es quien, habiendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio su cometido o no puede ocupar la plaza del Oficial de primera por no disponer la empresa de vacante o no precisarse para el desempeño del trabajo el dominio o especialización que es inherente al Oficial de primera.

Auxiliar administrativo.—Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección.

Redactor-Corrector.—Es quien supervisa los textos facilitados por los Profesores o la Dirección con el fin de conseguir su correcta redacción y posterior impresión.

Agente Comercial.—Es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la Mesa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Encargado de Almacén.—Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material que precisa la empresa para el desarrollo de su actividad propia.

Empleado de servicios generales.—Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, mantenimiento de las instalaciones, equipos, etc.

Auxiliar no docente.—Es quien, a juicio de la Dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

Aprendiz.—Es quien desempeña su trabajo en función de un contrato de aprendizaje.

Titulado no docente.—Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.

#### Artículo 12. *Categorías funcionales.*

Pueden ser:

Director.  
 Subdirector.  
 Jefe de Estudios.

#### Artículo 13. *Definición de categorías funcionales y características.*

Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la Dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto no consolidarán derecho adquirido alguno.

Director.—Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

Subdirector.—Es quien sustituye al Director.

Jefe de Estudios: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de Profesores y alumnos dentro del centro.

#### Artículo 14. *Ceses.*

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, treinta días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de treinta días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de treinta días.

En el período de prueba el tiempo de notificación por parte del trabajador será de quince días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes de las listas definitivas de aprobados.

### CAPÍTULO V

#### **Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencias, jubilaciones, maternidad**

#### Artículo 15. *Jornada.*

La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será:

Grupo I: Mil cuatrocientas cuarenta y seis horas.

Grupos II y III: Mil setecientos quince horas.

Cómputo de categorías funcionales: Doscientas horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Para una más conveniente organización del trabajo se establece como módulo semanal de referencia treinta y cuatro horas semanales para el grupo I y treinta y nueve horas semanales para los grupos II, III y IV.

No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc.

Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en Convenio o pactadas si éstas fuesen de mejor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará trimestralmente o al finalizar el contrato, en su caso.

En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto, la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Si fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

El grupo I, además, disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos.

Los grupos II, III y IV, en Semana Santa y Navidad, los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, cuatro días laborales al año.

#### Artículo 17. *Permisos.*

El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Quince días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.

Un día por boda de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

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.

Un día por traslado de domicilio.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.

Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la Dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

#### Artículo 18. *Ascensos y vacantes.*

Los Auxiliares administrativos ascenderán a la categoría de Oficial siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Dirección y oídos los representantes de los trabajadores, precise el puesto.

Los Auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de Oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

1. Vacantes en el grupo I, serán cubiertas entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo cuando, a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

2. De no existir en el grupo I alguien que pueda optar a las vacantes anteriores, tendrán preferencia los trabajadores de los grupos II, III y IV cuando, a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

3. Vacantes entre el personal de servicios. Las vacantes que se produzcan se cubrirán por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando reúnan la capacidad para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio del titular.

4. En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial.

#### Artículo 19. *Excedencias y jubilaciones.*

En la concesión de las excedencias las empresas se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en 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 la empresa y el trabajador.

No obstante, aquellos que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice su jubilación, podrán continuar trabajando hasta que se cumpla dicho plazo o requisito.

#### Artículo 20. *Maternidad y adopción.*

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad, a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen. Igualmente, las empresas se atenderán a lo legalmente establecido respecto a los permisos por lactancia de los hijos y a lo establecido en casos de adopción.

### CAPÍTULO VI

#### Actualización y perfeccionamiento

#### Artículo 21.

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo de la empresa.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán descontadas del total de horas computadas como jornada anual.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la enseñanza privada, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de septiembre de 1993.

Las organizaciones no firmantes del Acuerdo mencionado, pero que forman parte de la Mesa Negociadora del presente Convenio, son miembros de la Comisión Paritaria de la Enseñanza Privada constituida para la formación continua y, como tales, participarán siempre que aquélla estudie o informe planes de formación que se refieran a la enseñanza no reglada o establezcan criterios de prioridad sectorial para las distintas convocatorias. Por tanto, su participación se refiere al ámbito propio de la enseñanza no reglada.

### CAPÍTULO VII

#### Derechos sindicales

#### Artículo 22.

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los Delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

### CAPÍTULO VIII

#### Mejoras sociales

#### Artículo 23. *Becas para los hijos.*

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratada, al menos, el 40 por 100 de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento, y que no exceda del 25 por 100 del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro, los alumnos becados tendrán idénticas obligaciones que el resto de los alumnos.

#### Artículo 24. *Premio de jubilación.*

Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 tendrán derecho a un premio de jubilación, consistente en tres mensualidades ordinarias, si al jubilarse cuentan con, al menos, quince años de antigüedad en la empresa y siempre que mantengan su condición de fijos en el momento de producirse la jubilación.

**Artículo 25. Seguro de responsabilidad civil y accidentes.**

Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores y con una cobertura mínima de 5.000.000 de pesetas.

Igualmente, las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes, con una cobertura mínima de 5.000.000 de pesetas.

A tal efecto, las empresas lo pondrán en conocimiento de sus trabajadores, siendo ellas las depositarias de las respectivas pólizas.

**Artículo 26. Plus extrasalarial de transporte.**

Con independencia del salario, durante once meses, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus extrasalarial de transporte consistente en:

Dieciséis mil pesetas al mes si tienen el 50 por 100 o más de la jornada anual.

Ocho mil pesetas al mes si tienen menos del 50 por 100 de la jornada anual.

**CAPÍTULO IX****Retribuciones****Artículo 27.**

El salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y complementos que pudieran corresponderles en su caso.

**Artículo 28.**

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 16, será:

Profesor titular: 1.537.257 pesetas al año.  
 Profesor auxiliar o adjunto: 1.365.810 pesetas al año.  
 Instructor o Experto: 1.280.116 pesetas al año.  
 Jefe de Administración: 1.740.018 pesetas al año.  
 Oficial administrativo de primera: 1.420.000 pesetas al año.  
 Oficial administrativo de segunda: 1.377.673 pesetas al año.  
 Auxiliar administrativo: 1.183.789 pesetas al año.  
 Redactor-Corrector: 1.183.789 pesetas al año.  
 Agente Comercial: 1.171.087 pesetas al año.  
 Encargado de Almacén: 1.420.539 pesetas al año.  
 Empleado de servicios generales: 1.171.087 pesetas al año.  
 Auxiliar no docente: 1.171.087 pesetas al año.  
 Titulados no docentes: Se les aplicará el salario previsto para el Profesor titular.

**Salarios de trabajadores en prácticas:**

Primer año: El 80 por 100 del salario Convenio, según categoría.  
 Segundo año: El 90 por 100 del salario Convenio, según categoría.

**Salarios de trabajadores en aprendizaje:**

Hasta veintidós años:

Primer año: El 80 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años.

Segundo año: El 90 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años.

Tercer año: El 100 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años.

Mayores de veintidós años: El 100 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años desde el primer año.

Estos salarios se harán efectivos contabilizando en su jornada el tiempo dedicado a formación.

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores, en función del trabajo realizado, dentro de los cinco días primeros de cada mes.

Dicho salario lo percibirán los trabajadores en catorce mensualidades o en doce si así lo acuerdan con la empresa.

**Artículo 29.**

Todos los trabajadores, por cada trienio consolidado, percibirán anualmente la siguiente cantidad: 54.439 pesetas al año por trienio.

**Artículo 30.**

El Agente comercial percibirá, además de su salario anual correspondiente, en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato de trabajo con la empresa.

**Artículo 31.**

Los trabajadores que desempeñen categorías funcionales percibirán, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las siguientes cantidades al año:

Director: 480.448 pesetas.  
 Subdirector: 450.454 pesetas.  
 Jefe de Estudios: 420.459 pesetas.

**CAPÍTULO X****Régimen disciplinario****Artículo 32.**

En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su reglamento de régimen interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

**CAPÍTULO XI****Globalidad, absorción y derechos adquiridos****Artículo 33.**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del Convenio.

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

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, mejor jornada y salario superior se les respetará como derecho «ad personam».

**Disposición transitoria primera.**

El personal contratado como Oficial administrativo hasta la entrada en vigor de este Convenio queda equiparado a Oficial de primera.

**Disposición transitoria segunda.**

El plus de transporte de este Convenio sustituye, a todos los efectos, al del I Convenio de la Enseñanza no Reglada y se devengará conforme establece el artículo 26 del presente Convenio.

**Disposición final primera.**

Este Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

**Disposición final segunda.**

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

## Disposición final tercera.

Cláusula de descuelgue: En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales que anualmente se pacten en Convenio.

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

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

B) Contabilidad del centro, convenientemente auditada, con sus correspondientes Balances y Cuentas de Resultados de los dos últimos años.

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

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del centro afectado, en el plazo de quince días, con entrega de copia de la documentación aportada por el centro. En los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de la recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores del centro al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial así como su duración, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los trabajadores la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

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

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

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

## Disposición final cuarta.

Las organizaciones firmantes, en el ánimo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada, posibilitarán, mediante negociación posterior y mediante acuerdo de las organizaciones legitimadas del sector, la negociación de un acuerdo general o marco para la enseñanza privada, respetándose, en lo referente al ámbito territorial, lo regulado en el artículo 1 del presente Convenio.

**24288** RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración de Justicia.

Visto el texto del Acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de Justicia (código de convenio número 9000061), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1996, por los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio de dicho Convenio en representación, de una parte, del colectivo laboral afectado, y de otra, del Ministerio de Justicia en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, prorrogados para 1996 por

el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera («Boletín Oficial del Estado» del 30), 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta con la revisión salarial de Convenio Colectivo, en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia, a la misma, del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995, prorrogados para 1996 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), en la ejecución de dicha revisión salarial de Convenio Colectivo.

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

Madrid, 16 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA NÚMERO 3 DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y ESTUDIO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

(«Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio de 1996)

Asistentes:

Por la Administración:

Don Fernando Martos Mateos.  
Don Miguel Ángel Cortés Vega.  
Doña Mercedes Martín Fernández.

Por UGT:

Don José María Blanco Lázaro (Asesor).  
Don Miguel Carlos Guerrero Pardo.  
Don Ricardo Gómez García.

Por CC.OO.:

Don Pedro Azorín Soler.  
Doña Herminia Santos Turrado.

Por CSI-CSIF:

Don Carlos Fuentes Furcos.  
Doña Rosario Rodríguez Pajares.

En Madrid, siendo las diecisiete treinta horas del día 24 de septiembre de 1996, se reúnen los señores relacionados en su condición de miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudios del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración de Justicia.

Por la Administración se informa que por la Comisión Ejecutiva de la Interministerial de Retribuciones se ha autorizado la revisión salarial correspondiente al año 1996 (expediente: 3.024/96).

Dicha revisión salarial se corresponde con la tabla de retribuciones para el año 1996, sobre la que se alcanzó el correspondiente preacuerdo en reunión de esta Comisión Paritaria de fecha 5 de julio de 1996.

En consecuencia, esta Comisión Paritaria, en razón de las competencias que tiene atribuidas, en virtud de la disposición adicional octava del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración de Justicia, acuerda aprobar la revisión salarial para el año 1996, quedando fijada dicha tabla salarial de la siguiente forma:

**TABLA SALARIAL**

**Retribuciones brutas anuales (14 pagas)**

Niveles	Año 1996 Pesetas
1	2.904.202
2	2.326.618
3	1.891.736
4	1.718.388
5	1.578.220