

C) Serán faltas muy graves:

1. Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Descubrir planes de empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.
Despido.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el trabajo. Obligaciones de la Empresa y Trabajadores

Artículo 42. *Seguridad e Higiene en el trabajo y Salud laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo desarrollarán todas aquellas acciones que mejoren la Seguridad y Salud Laboral de la Empresa. Por ello, coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Será de aplicación toda la normativa española, así como las recomendaciones y Convenios de la OIT Directiva Marco 89/391 C.E.E, las directivas específicas de la Unión Europea y normas concordantes que afecten a la Empresa y/o a sus trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, son sujetos y objetos de la seguridad y salud laboral, asumiendo en la medida de sus responsabilidades, los derechos y obligaciones, entendiendo que éstas serán esencialmente más preventivas que correctivas.

La salud laboral y la seguridad se consideran como parte integrante del proceso productivo.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 43. *Reconocimientos médicos.*

La empresa establecerá lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos juegos de prendas de trabajo anuales y un par de zuecos o calzados adecuados cada seis meses cuando aquéllos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos, cuando lo usen en su función.

Disposición adicional primera. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación.*

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, así como para lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

Disposición final primera. *Incrementos salariales.*

El incremento económico se aplicará sobre el salario base y la anti-güedad, para 2002 será igual al IPC resultante para 2001.

ANEXO

Tabla salarial-año 2001

Categorías profesionales	Salario base — Pesetas
TÉCNICOS DE GRADO SUPERIOR:	
Director	386.198
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO:	
Contable	115.758
OTROS TÉCNICOS:	
A.T.S.	98.224
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL:	
Jefe de división mercantil	117.008
Jefe de división administrativo	115.758
Jefe administrativo	109.730
Jefe de Grupo	104.877
Interprete	99.803
Secretaria	98.849
Oficial Administrativo	98.224
Auxiliar Administrativo	92.401
Visitador/a	94.825
Viajante	101.482
Corredor de plaza	99.815
Promotor/a	94.825
PERSONAL DE PRODUCCION Y ACTIVIDADES AUXILIARES:	
Jefe de sección	107.929
Jefe de almacén	107.929
Oficial de primera	96.835
Oficial de segunda	94.825
Cobrador	100.855
Conductor de primera	100.855
Conductor de segunda	94.825
Mozo especializado	90.804
Mozo	88.169
Auxiliar de puericultura	88.169
Vigilante	88.169
Cocinero/a	96.835
Ayudante	94.825
Personal de Limpieza	94.825

3544

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de Convenio número 9908825), que fue suscrito, con fecha 1 de enero de 2001, de una parte por CECAP-CECE; ACADE-CECEI y ANCED, en representación de la empresa del sector, y de otra por CC.OO. Y FETE-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, no notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO 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 inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

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 2000 a 31 de diciembre de 2002.

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 2000.

Al finalizar el año 2001 se negociará la revisión salarial para el año 2002.

En dicha revisión salarial se tendrá en cuenta la desviación del I.P.C. 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 tácita 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:

Año 2001 en C.E.C.A.P.—C.E.C.E. (calle Jacometrezo, 15, 5.º M. 28013 Madrid).

Año 2002 en ACADE—FECEI (calle Ferraz, 85. 28008 Madrid).

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 la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

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.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las modificaciones oportunas.

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 doce meses dentro de un periodo de dieciséis meses. Dicho periodo de dieciséis meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a doce 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 prestarles 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.

c) Contrato de trabajo en prácticas:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1.º y 2.º grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del Real Decreto 488/98 («Boletín Oficial del Estado» 9 de abril de 1998). Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. La retribución será el 80 por 100 el primer año y el 90 por 100 el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/98 de 27 de Marzo de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 9 abril).

d) Contrato para la formación:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintidós que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

1. La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y/o práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años, o en su caso tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

3. La retribución del trabajador será el S.M.I.

4. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/98, de 27 de marzo de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril).

e) Contrato para el fomento a la contratación indefinida:

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 («Boletín Oficial del Estado» 30 diciem-

bre 1997). Se concertará por escrito en los modelos legalmente previstos y en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores desempleados en quienes concurren alguna de las circunstancias siguientes:

Jóvenes desde dieciocho años hasta veintinueve años, ambos inclusive.

Parados de larga duración que lleven al menos un año como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años.

Minusválidos.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado número 2 letra b) de la citada disposición adicional primera de la Ley 63/1997 podrán transformarse en cualquier momento, incluso con posterioridad al 17 de mayo de 1998, en contrato para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

3. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere el presente artículo, la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos previstos en el apartado 5 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997.

Artículo 9. *Período de prueba.*

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

Tres 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/a titular.

Profesor/a auxiliar o adjunto/a.

Instructor/a o Experto/a.

Grupo II: Administración:

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Auxiliar Administrativo.

Redactor/a—Corrector/a.

Agente Comercial.

Aprendiz-contratado/a para la formación.

Grupo III: Servicios:

Encargado/a de Almacén.

Empleado/a de Servicios Generales.

Auxiliar no docente.

Aprendiz-contratado/a para la formación.

Grupo IV: Titulados/as no docentes.

Artículo 11. *Definición de categorías laborales.*

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

Instructor/a o Experto/a: 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 dentro 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 de 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/a-Corrector/a: 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 empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Encargado/a 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/a 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-contratado/a para la formación: Es quien desempeña su trabajo en función de un contrato de aprendizaje/formación.

Titulado/a 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/a.

Subdirector/a.

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/a: Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

Subdirector/a: 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 se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, ésta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si éstas fuesen de menor 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.

Su 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, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización 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 segundo 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 15 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 cuatro 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.*

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

2.º Atendiendo a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria no retribuida, en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por los trabajadores afectados por el presente Convenio, una excedencia de hasta un año de duración para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los períodos en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, será computable a efectos de antigüedad.

3.º El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en el que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por el centro a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1.985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

La jubilación podrá tener efecto al finalizar las funciones para las que fue contratado, 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. *Conciliación de la vida familiar y laboral: Maternidad y adopción.*

1. 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.

2. En el supuesto de parto, las trabajadoras de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto en la empresa, durante dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, que podrán ser distribuidas, a opción de la propia interesada, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Este período de suspensión podrá ser ampliado en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso

de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La duración será igualmente de dieciséis semanas, en casos de acogimiento o adopción de mayores de seis años discapacitados o minusválidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen, según establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, cuando el disfrute de los períodos indicados en los apartados anteriores coincida, total o parcialmente, con el período de vacaciones previsto en el primer párrafo del artículo dieciséis del presente Convenio, los trabajadores disfrutarán el período coincidente en un momento posterior. La fijación del momento del disfrute de este derecho se determinará de acuerdo entre empresa y trabajador.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria, que podrán dividir, a su elección, en dos fracciones de media hora. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho, por una reducción de jornada habitual en una hora, con la misma finalidad.

La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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 a 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya.

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 aquella estudie o informe sobre 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 especial de permanencia.*

1. Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 tendrán derecho, una vez cumplidos los veinte años de permanencia en la empresa, a una paga consistente en tres mensualidades ordinarias. Dicha paga se devengará una única vez.

2. Las empresas dispondrán del plazo de los doce meses ulteriores a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» para abonar el premio establecido en este artículo a aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos del mismo, se encuentren en alguna de las dos situaciones siguientes:

a) Que tengan cumplidos los veinte años de permanencia en la empresa antes de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, o bien,

b) Que adquieran los veinte años de permanencia en la empresa dentro del primer año de vigencia del Convenio tras su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En el supuesto de que el trabajador tuviese derecho a dicha paga y terminase su contrato de trabajo dentro de los doce meses siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», devengará la paga desde el momento de la terminación de su contrato.

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

1. Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros) por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

2. Igualmente las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros) por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere».

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros).

Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros).

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio y sus consecuencias queda garantizado siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

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:

16.500 pesetas/mes (99,17 euros/mes) si tienen el 50 por 100 o más de la jornada anual.

8.250 pesetas/mes (49,58 euros/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 15, será:

Año 2000:

	Pesetas	Euros
Año 2000:		
Profesor/a titular	1.701.326	10.225,18
Profesor/a auxiliar o adjunto	1.511.826	9.086,26
Instructor/a o Experto/a	1.417.110	8.517,00
Jefe de Administración	1.925.435	11.572,10
Oficial administrativo 1. ^a	1.571.721	9.446,24
Oficial administrativo 2. ^a	1.524.938	9.165,06
Auxiliar administrativo	1.310.639	7.877,10
Redactor/a-Corrector/a	1.310.639	7.877,10
Agente comercial	1.296.600	7.792,72
Encargado/a de almacén	1.572.318	9.449,82
Empleado/a de Serv. Generales	1.296.600	7.792,72
Auxiliar no docente	1.296.600	7.792,72
Titulados/as no docentes: Se les aplicará el salario previsto para el/la Profesor/a titular.		
Año 2001:		
Profesor/a titular	1.737.054	10.439,90
Profesor/a auxiliar o adjunto	1.543.574	9.277,07
Instructor/a o Experto/a	1.446.869	8.695,86
Jefe de Administración	1.965.869	11.815,11
Oficial administrativo 1. ^a	1.604.727	9.644,61
Oficial administrativo 2. ^a	1.556.962	9.357,53
Auxiliar administrativo	1.338.162	8.042,52
Redactor/a-Corrector/a	1.338.162	8.042,52
Agente comercial	1.323.829	7.956,37
Encargado/a de almacén	1.605.337	9.648,27
Empleado/a de Servicios Generales	1.323.829	7.956,37
Auxiliar no docente	1.323.829	7.956,37
Titulados/as no docentes: Se les aplicará el salario previsto para el Profesor/a titular.		

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 las siguientes cantidades:

Para el año 2000: 55.533 pesetas año/trienio (333,76 euros año/trienio).

Para el año 2001: 56.088 pesetas año/trienio (337,1 euros año/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/a: 488.135 pesetas/año (2.933,75 euros/año).
Subdirector/a: 457.661 pesetas/año (2.750,60 euros/año).
Jefe de Estudio: 427.186 pesetas/año (2.567,44 euros/año).

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

Seguridad y salud laboralArtículo 33. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante («Boletín Oficial del Estado» 10/11/1995).

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

2. Delegados de Prevención:

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

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

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

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

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

En las empresas de cincuenta o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2 de la Ley 31/1995.

3. Comité de la Seguridad y Salud:

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

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

CAPÍTULO XII

Globalidad, absorción, derechos adquiridos

Artículo 34.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengan 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, menor jornada y salario superior se les respetará como derecho «ad personam».

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 valer 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.

Disposición final quinta. *Adhesión al A.S.E.C.*

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

3545

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del XVII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Visto el texto de la revisión salarial del XVII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 1999) (código de Convenio número 9901385), que fue suscrita con fecha 15 de enero de 2001, de una parte, por la asociación empresarial AGESFER, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC. OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 26 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REUNIÓN DE LA COMISIÓN ECONÓMICA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

En Madrid, el día 15 de enero de 2001, a las once horas, queda constituida válidamente la Comisión Económica del XVII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias, estando formada por los siguientes miembros:

Por AGESFER:

Don Miguel Ángel Ávila López.
Don Ramón López García.

Por CC. OO.:

Don José Luis Medina Hernández.
Don Alberto Menchero Sánchez.

Por UGT:

Don Olegario Lora Vázquez.
Don Salvador San Andrés Guerra.
Don Rafael Villanueva Luengo.

Una vez constituida la Comisión Económica, se procede a establecer las nuevas tablas salariales para el año 2001.

Tras diversas deliberaciones, las partes alcanzan el siguiente acuerdo:

Las cuantías de los conceptos retributivos fijados en las tablas que se adjuntan como anexo I a esta acta serán los vigentes durante el período desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2001. Teniendo en cuenta que la paga de beneficios se abona prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año, incluyendo una mensualidad del salario base, la prima mínima y 65.500 pesetas para todos los trabajadores y sectores, excepto el de Desinfección, que será de 65.000 pesetas. Las citadas cantidades se abonarán íntegramente a todos los trabajadores con jornadas iguales o superiores a tres horas treinta minutos, diecisiete horas treinta minutos semanales o setenta horas mensuales, siempre y cuando la actividad se realice diariamente. En jornadas inferiores a las expuestas se abonará proporcionalmente.

La cantidad establecida en el artículo 32, párrafo tercero, referente al valor día plus de transporte pasará a ser de 1.195 pesetas.

En el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, el plus de toxicidad será del 10 por 100 del salario base y se garantizará un salario mínimo en el nivel 6 en este sector de 130.000 pesetas.

Las nuevas retribuciones deberán ser liquidadas como fecha límite en la nómina de enero del año 2001.

Las partes remitirán el presente acta, así como su anexo, a la Dirección General de Trabajo a los efectos legales oportunos, delegando su tramitación en las centrales sindicales.

ANEXO I

Tablas salariales año 2001

Sector Limpiezas y Servicios

N. S.	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus transp. — Pesetas	Paga benef. — Pesetas	Hora noct. — Pesetas	Mes nc. — Pesetas	Mes cuatr. — Pesetas	Hora extruc. — Pesetas
1	119.011	24.660	21.736	17.431	131	27.246	6.734	2.230
2	104.744	24.660	21.736	16.242	117	23.981	5.922	2.010
3	99.453	24.660	21.736	15.801	109	22.770	5.605	1.929
4	91.681	24.660	21.736	15.153	103	20.991	5.174	1.808
5	83.825	24.660	21.736	14.499	94	19.191	4.731	1.689
6	79.492	24.660	21.736	14.138	88	18.198	4.486	1.600

Sector Removidos, D. C., Cargas y Combinado

N. S.	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus transp. — Pesetas	Paga benef. — Pesetas	Hora noct. — Pesetas	Mes nc. — Pesetas	Mes cuatr. — Pesetas	Hora extruc. — Pesetas
1	117.680	22.868	21.736	17.171	130	26.940	6.653	2.182
2	103.575	22.868	21.736	15.995	117	23.712	5.865	1.953
3	98.205	22.868	21.736	15.548	109	22.484	5.102	1.881
4	90.679	22.868	21.736	14.921	103	20.758	4.905	1.766
5A	87.014	22.868	21.736	14.615	95	19.491	4.776	1.707
5B	82.922	22.868	21.736	14.274	94	18.982	4.672	1.645
6	81.920	22.868	21.736	14.191	88	18.753	4.611	1.630

Sector Desinfección, Desinsectación y Desratización

N. S.	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus transp. — Pesetas	Paga benef. — Pesetas	Hora noct. — Pesetas	Mes nc. — Pesetas	Mes cuatr. — Pesetas	Hora extruc. — Pesetas
1	114.237	21.314	22.800	16.563	130	28.559	6.854	2.131
2	100.544	21.314	22.800	15.421	115	25.136	6.033	1.918
3	94.937	21.314	22.800	14.954	108	23.734	5.696	1.829
4	87.641	21.314	22.800	14.346	102	21.910	5.258	1.716
5	80.135	21.314	22.800	13.721	92	20.034	4.808	1.598
6	79.159	21.314	22.800	13.639	88	19.790	4.749	1.574

Sector Limpiezas y Servicios

N. S.	Salario base — Euros	Prima mínima — Euros	Plus transp. — Euros	Paga benef. — Euros	Hora noct. — Euros	Mes nc. — Euros	Mes cuatr. — Euros	Hora extruc. — Euros
1	715,27	148,21	130,64	104,76	0,79	163,75	40,47	13,40
2	629,52	148,21	130,64	97,62	0,70	144,13	35,59	12,08
3	597,72	148,21	130,64	94,97	0,66	136,85	33,69	11,59
4	551,01	148,21	130,64	91,07	0,62	126,16	31,10	10,87
5	503,80	148,21	130,64	87,14	0,57	115,34	28,43	10,15
6	477,76	148,21	130,64	84,97	0,51	109,37	26,96	9,62