

15845 *RESOLUCION de 20 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Enseñanza Privada.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito Estatal para la Enseñanza Privada, suscrito por las Asociaciones Empresariales CECE y ACADE, y por las Centrales Sindicales FESITE-USE, FETE-UGT, UTEP, FSIE y ELA-STV, el día 11 de mayo de 1983 y presentado en este Departamento con fecha 18 de mayo de 1983, en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

II CONVENIO DE ENSEÑANZA PRIVADA

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Ambitos

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Quedan excluidas como materias de negociación, en Convenios de ámbito inferior, las que se especifiquen en este Convenio.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Quedarán afectados por este Convenio los Centros de Enseñanza Privada, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la Entidad titular, en los que se impartan las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar.
- b) EGB.
- c) BUP y COU.
- d) Formación Profesional I y II.
- e) Educación Permanente de Adultos
- f) Enseñanzas especializadas.
- g) Colegios Mayores y Menores, Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y los Centros de Protección, Reforma, Seguridad y apoyo de menores que estén expresamente calificados así, según la legislación vigente.
- h) Centros Sociales.
- i) Los Centros de enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a g).

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los Centros de Enseñanza de cualquier nivel, cuyo único fin sea la formación de Sacerdotes, Religiosos o análogos de cualquier confesión religiosa.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en un Centro de Enseñanza cualquiera que sea la Entidad titular del mismo, así como al personal, con contrato laboral, que preste sus servicios en Centros de formación de Sacerdotes, Religiosos o análogos de cualquier confesión religiosa.

Quedarán excluidos los reseñados en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñen funciones como Director Gerente, Administrador general y equivalentes.

Asimismo se excluye al personal que pertenezca a la Orden o Congregación religiosa, titular del Centro, y al personal de servicio afecto exclusivamente a la Comunidad Religiosa o a la Entidad propietaria del Centro, siempre que su trabajo no tenga relación con las necesidades y actividades del Centro.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1983 al 31 de agosto del mismo año. En el mes de septiembre de 1983, las partes se comprometen a revisar las tablas salariales y aquellos conceptos que hayan sido afectados por nuevas disposiciones legales.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1983.

Art. 5.º En los Convenios de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 1983, a menos que exista prórroga.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en los Convenios que puedan renegociarse, excepción hecha de la jornada de

trabajo, que podrá mantenerse la del Convenio pactado anteriormente.

CAPITULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Art. 6.º El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 1984, por tácita reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Art. 8.º Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

CAPITULO III

Comisión de vigilancia del Convenio

Art. 9.º Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio cuyas resoluciones serán vinculantes. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Art. 10. La Comisión Paritaria estará integrada por las Organizaciones Empresariales y Sindicales que firman este Convenio.

La Comisión estará constituida por un miembro de cada Central firmante con voto cualificado, en función de la representatividad oficial de las mismas, y un número igual de representantes de la parte empresarial.

Art. 11. La Comisión Paritaria será única para todo el Estado y se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior. Las competencias, cometidos y medios de actuación serán revisados en septiembre de 1983.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 12 La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Entidad titular del Centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables a los Centros de Enseñanza Privada.

Art. 13 El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del Centro durante todo el año natural—o por el tiempo de contrato, si este fuese de menor duración—, salvo fiestas laborales y vacaciones señaladas en el articulado de este Convenio.

TITULO II

Del personal

CAPITULO PRIMERO

SECCION PRIMERA. CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 14 El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el Centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Grupo I

A) Personal docente:

Profesor titular.
Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar.
Instructor/a.
Vigilante o Educador.

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

B) Personal no Docente:

Personal titulado:

1. Titulados Superiores. Capellán, Director espiritual, Letrado, Médico, Psicólogo, Pedagogo, Bibliotecario, etc. ...
2. Titulado Medio: ATS, etc.

Grupo II

Personal Administrativo:

Jefe de Administración o Secretaría.
Intendente.
Jefe de Negociado.
Oficial.

Auxiliar.
Telefonista.
Aspirante.

Grupo III

Personal de Servicios Generales.

Conserje.
Gobernanta.
Jefe de Cocina.
Dispensero.
Oficial de primera.
Cocinero.
Celador.
Portero.
Ordenanza.
Conductor.
Oficial de segunda.
Ayudante de cocina.
Guarda o Sereno.
Empleado de mantenimiento y jardinería.
Empleado de servicio de comedor y limpieza.
Empleado de costura, lavado y plancha.
Personal no cualificado.
Pinche-Aprendiz
Botones.

Art. 15. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Art. 16 Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo I, que forma parte integrante de este Convenio.

SECCION SEGUNDA. CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA

Art. 17. El personal afectado por el presente Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por ley y teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

Art. 18. El personal admitido en el Centro sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Art. 19. Es personal interino el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que, en el contrato de trabajo, se especifique el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

Art. 20. Es personal eventual el que se contrata por los Centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales, de duración limitada, y por razones transitorias y circunstanciales.

Art. 21. Personal contratado a tiempo determinado es el contratado para un período de tiempo prefijado. En los supuestos de prórroga de los contratos de esta modalidad, será preciso el común acuerdo de las partes antes del vencimiento del plazo. En caso de ser personal docente que imparta enseñanza reglada, quedará como personal fijo si se prórroga su contrato o existe nueva contratación antes de tres meses.

Art. 22. Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPITULO II

Contratación, período de prueba, vacantes y ceses del personal

Art. 23. El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro.

Art. 24.

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

La duración máxima del período de prueba será de cuatro meses para el personal docente y un mes para el personal no docente excepto para el personal no cualificado, en cuyo caso, la duración del período de prueba será de quince días naturales.

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

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

Art. 25. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el Centro.

Art. 26. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los Organismos competentes.

A solicitud del trabajador, su ejemplar deberá llevar el enterado de los representantes sindicales en el Centro.

Art. 27. Vacantes.

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

De no existir, a juicio del titular del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el Centro, con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

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

- Las de Jefe de Administración, de Secretaría o las de Intendente, serán de libre designación del titular del Centro.
- Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:

Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales.
Libre elección del Centro, entre Oficiales y Auxiliares.

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

d) Los aspirantes con más de dos años de servicio en el Centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares.

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

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

b) Los Botones con más de dos años de servicio en el Centro pasarán a la categoría de Ordenanza, si existiera vacante. De no haberla, continuarán de Botones, incrementándose su retribución con el 50 por 100 de la diferencia que exista entre la que percibían como Botones y la que les hubiera correspondido de pasar a Ordenanza. En todo caso, su salario no será inferior al mínimo interprofesional.

c) Las no especificadas en los dos apartados anteriores se cubrirán entre el personal del grupo III combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

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 temporal, o a tiempo parcial, y quienes estén contratados como interinos.

Art. 28. Los Tribunales que juzguen las pruebas de aptitud estarán presididos por el Director del Centro o persona en quien delegue, y por dos Vocales, designados por la representación sindical del personal que habrán de ostentar igual o superior categoría que la correspondiente a la plaza a cubrir.

De no existir para cubrir las vacantes personal idóneo regirá el criterio de libre designación.

Art. 29. Plazas a extinguir.—Las plazas correspondientes a las categorías profesionales a «extinguir» quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el Centro quede definitivamente resuelta cualquiera que sea la causa de la resolución.

Art. 30. Ceses.

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: Un mes.
Resto del personal: Quince días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

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

Art. 31. El cese del personal temporal se producirá, llegado su vencimiento, previa denuncia por cualquiera de las partes. Si, cumplido el término, no mediara denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato, con una antelación mínima de quince días si la duración del contrato de trabajo es superior a un año, pudiendo sustituirse el preaviso del empresario por una indemnización equivalente a dicho período.

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

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

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

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

TITULO III

Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, curso de actualización y perfeccionamiento, excedencias y jubilaciones

CAPITULO PRIMERO

Jornada de trabajo

Art. 32. El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son las que a continuación se especifican.

Art. 33. Para el personal docente de Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato, COU y Formación Profesional, la jornada de trabajo será, como máximo de treinta y tres horas semanales de las que veintiocho serán lectivas y cinco dedicadas a actividades complementarias efectuadas de lunes a viernes.

Para evaluación se dedicarán un máximo de cinco sábados entendidos dentro de la jornada laboral, distribuidos a lo largo del curso escolar.

Durante los meses de julio o agosto el personal docente de los Centros que tengan algún nivel subvencionado tendrá una jornada de trabajo con un máximo de veintiuna horas lectivas semanales para los niveles de Preescolar, EGB, BUP, COU y FP.

Art. 34.

a) La jornada del personal docente de Enseñanzas Especializadas de carácter profesional será de treinta y tres horas semanales, de las que treinta serán lectivas y tres de actividades docentes complementarias.

b) La jornada del personal docente de otras Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos será de treinta y cinco horas semanales.

c) La jornada del personal titulado no docente será de treinta y cinco horas semanales.

Art. 35. El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones del Coordinador y del Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los Profesores que la ostentaren.

Art. 36. El personal no docente, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo cual el promedio de su jornada semanal es de cuarenta y dos horas hasta que normativamente no se modifique esta jornada.

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

Art. 37. Para el personal no docente las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, y de cuatro horas la del sábado.

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

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

Art. 38. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación al trabajador conforme a la legislación vigente en cada momento.

Art. 39. El número de horas de trabajo a que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, en cómputo anual, serán para cada categoría las que a continuación se especifican:

a) Personal docente de Preescolar, EGB, Bachillerato-COU, Formación Profesional I, Formación Profesional II:

Con jornada de treinta y tres horas semanales.

En Centros con niveles subvencionados: Mil doscientas noventa y tres horas.

En Centros sin niveles subvencionados: Mil trescientas treinta y nueve horas.

Personal de Enseñanzas Especializadas: Con treinta y tres horas semanales, mil trescientas treinta y nueve horas.

Formación Permanente de Adultos: Con treinta y cinco horas semanales, mil cuatrocientas cuarenta y dos horas.

El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento: Doscientas

diez horas anuales, además de las que correspondan al tipo de enseñanza a que pertenezcan.

b) Resto del personal no docente: En Centros con niveles subvencionados: Mil setecientas setenta y cuatro horas.

En Centros sin niveles subvencionados: Mil setecientas treinta y dos horas.

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

Art. 40. Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Art. 41. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Art. 42. Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

Art. 43. Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana o, cuando las características del Centro lo requieran, de once de la noche a siete de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 44. El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a los Porteros, y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el Centro.

CAPITULO II

Vacaciones

Art. 45. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción le correspondan, si el tiempo trabajado fuera menor.

Art. 46. El personal no docente, en todos los Centros incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de vacaciones durante la Semana Santa, y ocho días naturales durante Navidad; en ambos casos de forma continuada, si bien los Centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio en los mismos.

Art. 47. En los Centros en que exista algún nivel subvencionado, tendrá derecho el 20 por 100 del personal docente a un mes más de vacaciones, debiendo justificar la asistencia a cursos de actualización y perfeccionamiento de al menos treinta horas de duración realizables dentro del referido mes o a lo largo del curso que comprende ese mes. En el curso 82-83 los referidos cursillos se podrán realizar a lo largo de los restantes meses de 1983.

La concreción personal del indicado 20 por 100 se hará de forma rotativa y por antigüedad.

En caso de igualdad de condiciones, se tendrán en cuenta las necesidades del Centro, participando en el establecimiento de turnos los representantes legales de los trabajadores.

Los docentes, en Semana Santa y en Navidad, tendrán derecho a igual vacación que la que se fije en el calendario escolar oficial para los alumnos. Igualmente el referido personal disfrutará de cinco días de vacación en días laborales distribuidos durante el período estival.

Art. 48. En los Centros sin ningún nivel subvencionado, tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el calendario oficial para los alumnos.

Todo el personal de estos Centros tendrá derecho a disfrutar de vacación en cinco jornadas de las señaladas como laborales por el calendario oficial establecido, en cada provincia, por la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 49. El personal administrativo realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de seis horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Art. 50. El personal de servicios generales durante los períodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto realizará jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Art. 51. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

CAPITULO III

Enfermedad, permisos

Art. 52. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la re-

tribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más por cada trienio de antigüedad.

Art. 53. La trabajadora en situación de incapacidad laboral transitoria a causa de embarazo recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total. Distribuirá a su opción los noventa y ocho días de suspensión de contrato.

Art. 54. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

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

Art. 55. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso, sin sueldo, por año que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de cinco días.

Art. 56. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones; la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

CAPITULO IV

Curso de actualización y perfeccionamiento

Art. 57. Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso al que se refiere el artículo 55 será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Centro. En caso de que el trabajador disfrute de beca, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Art. 58. Cuando sea el Centro quien proponga curso de perfeccionamiento y el personal lo aceptara, éste dispondrá del tiempo necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de los haberes salariales.

Art. 59. El personal docente de los Centros que organicen para su profesorado cursos de actualización y perfeccionamiento tendrá derecho a realizarlos gratuitamente.

Igualmente serán gratuitos los cursos ofrecidos al profesorado cuando sean organizados por Instituciones o Asociaciones de Centros dentro de la provincia a la que pertenezca el Centro. Si los cursos referidos se ofrecieran fuera de la provincia y el Profesor aceptara realizarlos serán de cuenta del Centro los gastos de traslado, estancia, manutención y matrícula.

Art. 60. El personal contratado podrá solicitar la asistencia a cursos de su especialidad o de técnicas educativas. La Dirección del Centro, a la vista de las prioridades de atención al alumnado, podrá establecer una adecuada concesión de permisos.

En caso de ser varias las solicitudes se decidirá con arreglo a las necesidades del Centro, a los méritos de antigüedad y al periodo transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado.

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

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

CAPITULO V

Excedencias

Art. 61. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

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

Art. 62. El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

Art. 63. La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos un año de antigüedad en el Centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito dentro de la mayor antelación posible.

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

Art. 64. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año, y un máximo de cinco.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al ingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el periodo de excedencia.

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

Art. 65. Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

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

Art. 66. Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 65 que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

CAPITULO VI

Jubilaciones

Art. 67. Los Centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

TITULO IV

Retribuciones

CAPITULO PRIMERO

Retribuciones generales

Art. 68. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago.

Art. 69. Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en tanto subsista tal situación.

Art. 70. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección del Centro la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del Centro y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Art. 71. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso,

el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 72. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Centro precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 73. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

Art. 74. Las tablas que figuran en el anexo II de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en el artículo 33 y siguientes.

Todo lo relacionado con Colegios Mayores y Residencias Universitarias, Colegios Menores y Centros Sociales figuran en el anexo VI.

Art. 75. Los Centros que integren o impartan los niveles de Preescolar con Educación General Básica equiparán salarialmente al Profesor titulado de Preescolar con el Profesor titular de Educación General Básica.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste servicios en Centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del Centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

CAPITULO II

Complementos salariales

Art. 76. *Complemento temporal de los cargos de Gobierno.*— Los Profesores titulados a los que se les encomiende el cargo de Director, Subdirector, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, apartado b).

Art. 77. *Complemento de antigüedad.*— Por cada trienio perfeccionado el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad que indican las tablas, no pudiendo exceder el mismo de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 78. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en el Centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador que cese definitivamente en el Centro y reintegrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

Art. 79. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad del salario base, complementos de Convenio y antigüedad.

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

Art. 80. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Art. 81. De común acuerdo entre el titular del Centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Art. 82. A los trabajadores que presten sus servicios en Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores, que estén calificados como tales por la legislación vigente, se les reconoce un plus de penosidad como complemento al puesto de trabajo.

a) Para los educadores e instructores que trabajen en Centros que hayan sido calificados como de seguridad por el Consejo Superior de Protección de Menores y se dediquen exclusivamente a esa labor y, asimismo, para aquellos otros que presten sus servicios en Centros en los que exista una zona de seguridad y estén adscritos a ésta de forma permanente y continuada el plus de penosidad se cuantifica en 4.000 pesetas mensuales, que se percibirán en todas y cada una de las pagas reconocidas en este Convenio.

b) Para el resto de educadores e instructores este plus se cuantifica en el 1 por 100 de su salario base.

c) El resto de trabajadores no comprendidos en los párrafos anteriores de este artículo percibirá un plus de 4.000 pesetas mensuales, que se percibirá en todas y cada una de las pagas reconocidas en este Convenio.

Art. 83. Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el artículo 43 de este Convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 84. Los trabajadores, mientras impartan enseñanzas en el Curso de Orientación Universitaria, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, y por las horas dedicadas a este fin una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario que les corresponda conforme a lo establecido en este Convenio.

Art. 85. El portero percibirá un plus correspondiente al 10 por 100 del sueldo base, los doce meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea esta de carbón.

Art. 86. La cantidad que por el plus de residencia vienen percibiendo los trabajadores de Canarias, Ceuta y Melilla seguirá manteniéndose y no será absorbible durante el período de vigencia del presente Convenio; en todo caso se estará a lo dispuesto en la Orden ministerial del Ministerio de Trabajo de 20 de marzo de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 31 del mismo mes y año).

Al personal de Baleares afectado por este Convenio se le abonará, en su caso, el plus de insularidad que la Administración pudiera proveer para tal efecto.

Art. 87. El trabajador que se incorpore, en el reemplazo de la correspondencia, al Servicio Militar recibirá el importe de una paga mensual cuando realice la Jura o Promesa de la Bandera de España.

Art. 88. Aquellos Centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción, durante la vigencia del presente Convenio.

Nota: Las tablas salariales figuran en el anexo II.

Art. 89. 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 u obligada aplicación los incrementos salariales establecidos en las tablas del presente Convenio.

En tales Centros se contemplarán porcentajes de incremento salarial que en ningún caso serán inferior al 9,5 por 100 de la retribución total teórica bruta de cada trabajador.

La fijación del aumento se trasladará a las partes, estableciéndose el procedimiento, controles, cautelas y arbitrajes que se enumeren a continuación.

a) Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como bajo número de alumnos y demanda, riesgo de pérdida de puestos de trabajo, etc., y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad del Centro, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

b) Los Centros en los que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero de este artículo comunicarán en el plazo improrrogable de quince días naturales, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento aquí regulado.

El plazo de quince días naturales anteriormente sin que las Empresas se acojan al procedimiento establecido en este artículo, supondrá la imposibilidad de acogerse a este sistema, transcurrido dicho plazo.

c) En el plazo de cuarenta días naturales a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección del Centro facilitará a los representantes de los trabajadores los datos a los que se ha hecho referencia, y dentro de dicho plazo acordarán las partes si procede o no acogerse a lo establecido en este artículo. El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días naturales siguientes de haberse producido, procediéndose a continuación de la siguiente forma:

En caso de acuerdo, el Centro y los representantes de los trabajadores, con las asesorías que éstos juzguen convenientes, negociarán los porcentajes de incremento salarial, dentro de los límites establecidos en el párrafo primero, e incluso por debajo del límite mínimo, si la situación económica del Centro así lo exigiese.

En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje someterá la cuestión al Comité Paritario compuesto por representantes de las Centrales sindicales firmantes de este Convenio, con un miembro cada una, y representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, en distribución a su criterio. Los miembros del Comité examinarán los datos puestos a su disposición, recabarán la documentación complementaria y los asesoramientos que juzguen oportunos y oírán a las partes, debiendo pronunciarse por mayoría de cada una de las partes sobre si, en el Centro que se examina, concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo, el Comité Paritario solicitará, previo consentimiento del Centro, informe de Auditores o Censores Jurados de Cuentas que será vinculante para los miembros del Comité.

Los gastos originados por la intervención de Auditores o Censores Jurados de Cuentas serán de cargo exclusivo del Centro. Este procedimiento deberá haberse desarrollado en el plazo de noventa días naturales a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

El mismo procedimiento se podrá seguir y con los mismos plazos, de producirse una variación salarial dentro de la vigencia de este Convenio o de sus prórrogas.

Si el Comité Paritario interpreta que en el Centro en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Dirección del Centro, a efectos de que se inicien las negociaciones, dentro de los límites ya dichos. En caso contrario, comuni-

cará igualmente a las partes la obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Los Centros que se acojan a este procedimiento deberán presentar, desde el comienzo del mismo, la documentación precisa necesaria que justifique su solicitud. Tanto ellos como los representantes de los trabajadores podrán actuar con las asesorías que juzguen pertinentes.

Si en un Centro, por no haberse celebrado elecciones sindicales, no hubiera representantes legales de los trabajadores, se considerarán representantes los trabajadores en su conjunto, pudiendo éstos elegir provisionalmente, por simple votación, al menos dos representantes y hasta un máximo de los que les hubieran correspondido en elecciones sindicales, según el número de trabajadores en Centros de más de treinta. Estos representantes provisionales tendrán la consideración de legales a los efectos de este procedimiento.

El acta de elección, especificando fecha, número de trabajadores del Centro, número de votantes, número de votos obtenidos por cada trabajador que haya aceptado ser candidato, nombre de los trabajadores elegidos y número de documento nacional de identidad y avalada por las firmas de todos los votantes con el número del documento nacional de identidad, será su credencial.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros del Comité Paritario están obligados a tratar y mantener, en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello un sigilo profesional.

El plazo de cuarenta días establecido para la segunda fase de procedimiento podrá ser ampliado en otros quince, por la Comisión Paritaria del Convenio, si lo solicitan de acuerdo el Centro y los representantes de los trabajadores antes de su vencimiento. El plazo de que dispone el Comité Paritario podrá ser igualmente ampliado en quince días, siempre naturales, por acuerdo de sus miembros, comunicándolo a las partes afectadas y Comisión Paritaria.

Todas las comunicaciones a que se refiere este artículo deberán ser hechas por escrito, por correo certificado, con acuse de recibo.

Los plazos establecidos para las partes afectadas por este litigio y sus prórrogas serán de caducidad a todos los efectos.

Desde que se inicie el procedimiento recogido en este artículo, el Centro abonará a sus trabajadores, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 5 por 100 sobre su retribución teórica bruta.

En todo caso debe entenderse que lo aquí establecido sólo afecta al concepto salarial, estando obligados los Centros por el contenido del resto del Convenio.

TITULO V

Régimen asistencial

CAPITULO PRIMERO

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 90. Los Centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 19, y demás disposiciones de carácter general.

CAPITULO II

Mejoras sociales

Art. 91. Los Centros proporcionarán al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorio: ropa de trabajo una vez al año.

El resto del personal docente, a petición de los mismos o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chandal al año al Profesorado de Educación Física.

Art. 92. Se mantendrá en los Centros de Enseñanza un premio de jubilación para los trabajadores que, al jubilarse, tuvieren, al menos, quince años de antigüedad en la Empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

Art. 93. Los Centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

a) Los hijos del personal afectado por el Convenio tienen preferencia de plaza en los Centros en donde los padres presten sus servicios, siempre que las características del Centro lo permitan.

b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el Centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral y los trabajadores que, prestando servicios de duración inferior a la mitad de la jornada laboral, no tengan otro empleo y su salario sea la fuente fundamental de ingresos familiares.

c) La gratuidad total hace referencia exclusivamente a enseñanzas regladas; en consecuencia, las solicitudes de Preescolar se comenzarán a aplicar a partir de cuatro o más años.

d) Los hijos de trabajadores en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 61, tienen derecho a solicitar, y a obtener, plaza de gratuidad.

A los referidos trabajadores les será extensiva la cobertura de las pólizas de seguros en las mismas condiciones que les correspondería de estar en activo.

e) Los trabajadores, caso de cumplir los condicionantes señalados por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio arbitradas por la Administración. Si les son concedidas, reintegrarán al Centro las cantidades percibidas.

Tendrán, dentro del ámbito del Convenio y para las enseñanzas regladas en él comprendidas, el complemento o gratuidad necesario.

f) El fondo total de plazas para la gratuidad en las enseñanzas regladas de hijos de los trabajadores incluidos en este Convenio será: En Preescolar, el 2 por 100; en EGB, el 3 por 100; en F. P. I, el 2 por 100; en BUP, el 2 por 100; en COU, el 2 por 100, y en F. P. II, el 2 por 100.

En el propio Centro los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún Centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos de trabajadores no propios si completó el cupo con los de sus trabajadores.

Los reintegros obtenidos de la Administración, por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superior al 2 por 100.

g) Los menores de cuatro años tendrán derecho a ocupar plaza gratuita de enseñanza, si son hijos de trabajadores del Centro, cuando exista en el mismo ese nivel de enseñanza.

Art. 94. Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el anexo III.

Art. 95. El personal no afectado por el artículo 42 tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor abonando como máximo el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Es potestativo del Centro establecer que el referido personal no sobrepase el 5 por 100 del número de alumnos que lo utilicen diariamente. Asimismo, el personal antes mencionado podrá eventualmente y salvo que exista causa justificada en contrario, utilizar el servicio de alojamiento abonando como máximo el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Art. 96. En los Centros en que exista comedor o internado el personal que atiende a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el Centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el Centro.

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento, excepto los días que se ausente del Centro.

Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.

Art. 97. El personal directivo de los Colegios Mayores y Menores y Residencias Juveniles tendrá derecho a manutención y alojamiento, tanto para él como para los familiares directos a su cargo, durante todas las jornadas de su permanencia en el Centro.

En las Residencias Juveniles pertenecientes al Instituto de la Juventud o transferidas a los Entes autonómicos se entenderá como personal directivo al Director, Subdirector o Preceptor y Jefe de Estudios o Secretario.

Art. 98. Los Centros facilitarán el acceso a cursos, para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la región autónoma donde radique el Centro.

Art. 99. Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. Deberán estar en vigor durante el período de vigencia del III Convenio Nacional pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

La CECE, será tenedora y depositaria de las pólizas correspondientes a sus Centros afiliados y ACADE de los suyos.

Al comienzo de cada curso se notificará públicamente a los trabajadores de cada Centro o a sus representantes la contratación de las pólizas.

CAPITULO III

Derechos sindicales

Art. 100. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Art. 101. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 102. Tanto los miembros del Comité de Empresa como los Delegados de Personal tendrán todas las garantías expresadas en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 103. Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrá promover por las Organizaciones sindicales que firmen este Convenio la acumulación de horas en un Delegado o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de

miembros o Delegados, pertenecientes al mismo Sindicato, en una o varias Empresas.

Para que ello surta efecto, las cesiones de horas deberán presentarse en un documento en el que figurarán los siguientes extremos: nombre y domicilio de los Centros de trabajo afectados, nombre de los cedentes y de los cesionarios, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por cesionario o cesionarios.

El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Art. 104. Cada Central Sindical o Sindicato firmante de este Convenio podrá negociar con el Centro o Asociaciones empresariales, al nivel que corresponda la mencionada acumulación de horas sindicales referentes al nivel académico que corresponda la mencionada acumulación de horas sindicales, en un plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», renegociándose al cabo del año.

Art. 105. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos firmantes de este Convenio, los Centros podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará: su voluntad de que se efectúe el descuento, la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros y la Entidad a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Los Centros realizarán las anteriores gestiones, salvo que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Art. 106. Se garantizará el derecho que los trabajadores del Centro tienen a reunirse en Asamblea en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la Asamblea.

Art. 107. El Sindicato que cuente con más de 33 por 100 de los trabajadores de la plantilla afiliados puede constituir su correspondiente Sección Sindical con las siguientes competencias:

- Convocar a los trabajadores del Centro, previa comunicación a la Dirección, con cinco días de antelación, expresando el orden del día.
- Informar a los trabajadores sobre los planteamientos de su Sindicato.
- Utilizar el tablón de anuncios que obligatoriamente deberá establecerse en cada Centro.

Las reuniones se efectuarán fuera del horario escolar.

Art. 108. Los Delegados Sindicales o cargos nacionales de Centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún Centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el Centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones del Comité Paritario de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

TITULO VI

Faltas, sanciones, infracciones

CAPITULO PRIMERO

Faltas

Art. 109. Para el personal afectado por este Convenio, se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves: Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

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

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

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

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes. Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves: Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

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

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

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

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.

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

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

Son faltas muy graves: Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

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

El abandono injustificado y reiterado de la función docente. Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.

El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Art. 110. Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstos en el presente Convenio.

Art. 111. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los diez días; las graves, a los quince días, y las muy graves, a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO II

Sanciones

Art. 112. Las sanciones serán:

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

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de Personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido.

En ambos casos con previa comunicación al/los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

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

Art. 113. Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

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

Art. 114. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 115. Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Art. 116. La no comisión de faltas leves durante un año determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

CAPITULO III

Infracciones de los empresarios

Art. 117. Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los Centros, que sean contrarias a las disposiciones laborales legalmente vigentes, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al titular del Centro.

Si en un plazo de diez días no hubiese recaído solución o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente de omisión o de reclamación cerca de la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen ante la Inspección de Trabajo o Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

DISPOSICION FINAL

Globalidad, absorción y derechos adquiridos

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que con carácter voluntario vengán abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá,

en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Las pólizas de seguro a que se refiere el artículo 99 del presente Convenio y que son obligatorias para todos los Centros a partir del 1 de enero de 1983, entrarán en vigor para los Centros afiliados a ACADE a lo largo del curso 1983-84.

Segunda.—A efectos de notificación en todo lo referido a la Comisión Paritaria de este Convenio, se fija como domicilio social la calle Españolito, número 19, Madrid-4.

Las partes podrán acordar el cambio de domicilio, dando conocimiento a los Organismos afectados.

ANEXO I

A) Personal docente

a) Director: Es el encargado por el titular del Centro de dirigir, orientar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.

b) Subdirector: Es el encargado que auxilia, y en caso necesario sustituye, al Director en sus funciones.

c) Jefe de Estudios: Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horarios, orden y disciplina de alumnos y Profesores del Centro.

d) Jefe de Departamento: Es el Profesor que en los Centros, cuya modalidad de enseñanza así lo exija, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que correspondan en su Departamento.

e) Profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la legislación vigente.

f) Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar: Es el Profesor que, designado por el Centro, colabora con el Profesor titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientación del Profesor titular.

g) Instructor: Es quien auxilia al Profesor en aquellas enseñanzas que comprendan materias no incluidas en los programas oficiales.

h) Vigilante o Educador: Es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

B) Personal no docente

Grupo I

Personal titulado no docente: Es el que, con contrato de trabajo, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los Centros.

Grupo II

Personal administrativo

a) Jefe de Administración o Secretaría: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría del Centro, de la que responderá ante el titular del mismo.

b) Intendente: Es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, viveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del Centro y sus servicios.

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

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

e) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior.

f) Telefonista: Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

g) Aspirante: Es el empleado, entre dieciséis y dieciocho años de edad, que se inicia en los trabajos administrativos y burocráticos.

Grupo III

Personal de Servicios Generales

1. Conserje: Es quien atiende las necesidades del Centro y recepción de visitas, y procura la conservación de las distintas dependencias del Centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.

2. Gobernanta: Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran

Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del Centro, responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

3. Jefe de Cocina: Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

4. Despensero: Es el encargado de la custodia, previsión, almacenaje y conservación en buen estado, de alimentos y utensilios de cocina y de comedor.

5. Oficial de primera: Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

6. Cocinero: Es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

7. Celador: Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del Centro. Atiende igualmente la vigilancia y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados. En Preescolar esta categoría será a extinguir. En Preescolar atiende la vigilancia, aseo personal y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados.

8. Portero: Es quien realiza las siguientes tareas:

— Limpieza, cuidado y conservación de la zona en él encomendada.

— Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden.

— Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro.

— Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

— Encendido y apagado de lucés en los elementos comunes.

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

9. Ordenanza: Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etc.

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

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

12. Guarda o Sereno: Es quien, de día o de noche, respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El Sereno, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

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

14. Empleado de servicio de comedor y limpieza: Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en el Centro.

En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.

15. Empleado de costura, lavado y plancha: Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en el Centro.

En aquellos casos en que actualmente se estuviese contratando para una o varias de estas tareas, se respetarán estas situaciones.

En el caso de que realice tareas de este grupo (costura-lavado-plancha) y el anterior (comedor-limpieza), se especificará claramente, en el contrato de trabajo, el número de horas que se dedique a cada una.

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

17. Pinche y Aprendiz: Comprende esta categoría al personal que auxilia al cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.

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

19. Oficial de segunda: Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

20. Las categorías no contempladas en este Convenio quedarán automáticamente asimiladas en las formas siguientes:

Mecánico, con Oficial de segunda.

Cobrador, con Oficial de segunda.

Ascensorista o jardinero, con empleado de mantenimiento y jardinería.

Camarero, con empleado de servicio de comedor y limpieza.

Lavacoches o mozo de servicio, con personal no cualificado.

ANEXO II
Tablas salariales 1983

	Base	Complemento	Total	Trienio
SECCION A				
<i>Preescolar</i>				
Director	a) 52.800	11.159	63.959	2.473
	b) 17.487	—	17.487	1.057
Subdirector	a) 52.800	11.159	63.959	2.473
	b) 16.184	—	16.184	980
Profesor titular	52.800	11.159	63.959	2.473
Instructor/a	37.250	9.518	46.768	2.150
E. G. B.				
Director	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 17.487	—	17.487	1.057
Subdirector	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 16.184	—	16.184	980
Jefe de Estudios	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 14.559	—	14.559	879
Jefe de Departamento	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 12.950	—	12.950	783
Profesor titular	52.800	15.149	67.949	2.473
Ayudante	42.160	13.334	55.494	1.992
Vigilante, Educador o Instructor/a	38.550	12.350	50.900	1.992
B. U. P.				
Director	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 25.470	—	25.470	1.541
Subdirector o Jefe de Estudios	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 22.382	—	22.382	1.352
Jefe de Departamento	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 18.177	—	18.177	1.099
Profesor titular	58.000	13.648	71.648	3.102
Profesor Maestro o Jefe de Taller/Laboratorio	57.500	13.648	71.648	3.062
Profesor adjunto, auxiliar o ayudante	54.500	13.449	67.949	2.585
Adjunto de Taller o Laboratorio	53.900	12.973	66.873	2.551
Vigilante, Educador o Instructor/a	49.800	12.082	61.882	2.495
F. P. I				
Director	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 21.188	—	21.188	1.280
Subdirector	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 19.650	—	19.650	1.185
Jefe de Estudios	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 18.133	—	18.133	1.096
Jefe de Departamento	a) 52.800	15.149	67.949	2.473
	b) 16.611	—	16.611	1.005
Profesor titular, Jefe de Taller o Laboratorio	52.800	15.149	67.949	2.473
Profesor agregado, adjunto, auxiliar o ayudante	43.800	13.088	56.888	2.215
Vigilante, Educador o Instructor/a	38.550	12.350	50.900	2.000
F. P. II				
Director	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 25.470	—	25.470	1.541
Subdirector	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 22.380	—	22.382	1.352
Jefe de Estudios	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 22.382	—	22.382	1.352
Jefe de Departamento	a) 58.000	13.648	71.648	3.102
	b) 18.220	—	18.220	1.101
Profesor titular, Jefe o Maestro de Taller o Laboratorio	58.000	13.648	71.648	3.102
Profesor agregado, adjunto, auxiliar o ayudante	54.800	13.149	67.949	2.585
Ayudante de Taller o Laboratorio	54.700	12.173	66.873	2.551
Vigilante, Educador o Instructor/a	49.800	12.082	61.882	2.495
Personal Administrativo				
Jefe de Administración o Secretaría	42.700	14.272	56.972	2.359
Intendente	39.400	13.050	52.450	2.176
Jefe de Negociado	36.100	11.879	47.979	2.015
Oficial	36.000	9.773	45.773	1.992
Auxiliar o Telefonista	36.000	4.065	40.065	1.692
Aspirante	21.000	2.150	23.150	1.219
Personal de Servicios Generales				
Conserje	36.000	11.972	47.972	1.992
Gobernante/a	36.000	11.972	47.972	1.992
Jefe de cocina, Despensero, Oficial 1.ª, Conductor 1.ª especial	36.000	9.773	45.773	1.992
Cocinero	36.000	7.630	43.630	1.992
Celador, Portero, Ordenanza, Conductor 2.ª, Oficial 2.ª, Ayudante de cocina, Celador de Preescolar	36.000	5.848	41.848	1.992
Guarda o Sereno	36.000	4.065	40.065	1.692
Empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura, lavado y plancha, y Personal no cualificado	36.000	4.065	40.065	1.692
Pinche, Aprendiz o Botones	21.000	2.150	23.150	1.219

	Base	Complemento	Total	Trienio
ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS DE CARACTER PROFESIONAL				
SECCION B				
<i>Enseñanzas no regladas</i>				
Personal docente				
Director	a) 42.853	10.987	53.840	2.638
	b) 21.538	—	21.538	1.298
Subdirector	a) 42.853	10.987	53.840	2.638
	b) 20.344	—	20.344	1.224
Jefe de Estudios	a) 42.853	10.987	53.840	2.638
	b) 19.151	—	19.151	1.153
Jefe de Departamento	a) 42.853	10.987	53.840	2.638
	b) 17.952	—	17.952	1.079
Profesor titular	42.853	10.987	53.840	2.638
Jefe de Taller o Laboratorio	42.732	11.108	53.840	2.582
Profesor adjunto o auxiliar o Maestro de Taller o Laboratorio.	40.345	8.601	48.946	2.453
Adjunto de Taller o Laboratorio	39.119	8.447	47.566	2.453
Vigilante o Instructor	35.806	8.244	44.050	2.170
OTRAS ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS				
<i>Personal docente</i>				
Director	a) 39.387	9.559	48.946	2.377
	b) 19.151	—	19.151	1.153
Subdirector	a) 39.387	9.559	48.946	2.377
	b) 17.952	—	17.952	1.079
Jefe de Estudios	a) 39.387	9.559	48.946	2.377
	b) 16.753	—	16.753	1.008
Jefe de Departamento	a) 39.387	9.559	48.946	2.377
	b) 15.580	—	15.580	936
Profesor titular	39.387	9.559	48.946	2.377
Jefe de Taller o Laboratorio	39.152	9.794	48.946	2.292
Profesor adjunto o auxiliar o Maestro de Taller o Laboratorio.	38.790	5.260	44.050	2.170
Adjunto de Taller o Laboratorio	37.011	4.592	41.603	1.992
Vigilante o Instructor	37.011	4.592	41.603	1.992
GRUPO II				
<i>Personal Administrativo</i>				
Jefe de Administración o Secretaría	38.550	16.180	54.730	2.360
Intendente	36.900	13.487	50.387	2.175
Jefe de Negociado	34.450	11.638	46.088	2.015
Oficial 1.ª	32.960	11.013	43.973	1.992
Auxiliar o Telefonista	32.960	5.530	38.490	1.992
Aspirante	20.800	2.350	23.150	1.219
GRUPO III				
<i>Personal de Servicios Generales</i>				
Conserje y Gobernante/a	32.960	13.128	46.088	1.992
Jefe de cocina, Despensero, Oficial 1.ª, Conductor 1.ª especial.	32.960	11.013	43.973	1.992
Cocinero/a	32.960	8.950	41.910	1.992
Celador/a, Portero/a, Ordenanza, Conductor Oficial 2.ª, Ayudante de cocina	32.960	7.242	40.202	1.992
Guarda o Sereno y Empleado de mantenimiento o jardinería. Empleado de servicio de comedor, limpieza-costura-lavado-plancha y Personal no cualificado, Personal de limpieza, Lavacoches y Ascensorista	32.960	5.530	38.490	1.992
Pinche-aprendiz y Botones	20.800	2.350	23.150	1.219
<i>Personal de Servicios Auxiliares</i>				
Gobernante/a	32.960	13.128	46.088	1.992
Despensero, Jefe de cocina, Oficial 1.ª	32.960	11.013	43.973	1.992
Cocinero y Jefe de comedor	32.960	8.950	41.910	1.992
Ayudante de cocina, Conductor Oficial 2.ª	32.960	7.242	40.202	1.992
Jardinero, Personal de lavado, plancha, costura, Camarero, Mozo de servicio y Personal no cualificado	32.960	5.530	38.490	1.992
Pinche y Aprendiz	20.800	2.350	23.150	1.219
RESIDENCIAS DE LA JUVENTUD (RESIDENCIAS JUVENILES) Y LOS CENTROS DE PROTECCION, REFORMA, SEGURIDAD Y APOYO DE MENORES				
SECCION C				
<i>Personal docente</i>				
Director	62.100	24.924	87.024	3.717
Subdirector o Preceptor	59.700	24.766	84.466	3.523
Jefe de Estudios o Secretario	57.300	24.605	81.905	3.327
Educador, Capellán, Médico y Psicólogo	53.700	23.342	77.042	2.740
<i>Personal no docente</i>				

El Personal Administrativo y de Servicios Generales de las Residencias de la Juventud (Residencias Juveniles) y los Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores tendrá el mismo tratamiento económico que el establecido para el mencionado Personal en la Sección A.

ANEXO III

Procedimiento de concesión de plazas de gratuidad

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos de trabajadores afectados por este Convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la primera semana del mes de marzo se constituirá en cada provincia una Comisión Mixta, integrada por las organizaciones empresariales y los sindicatos firmantes de este Convenio que al menos hayan obtenido el 10 por 100 de los delegados elegidos en la provincia.

b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de

solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

c) En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas así como la comunicación a los Centros y trabajadores afectados.

En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los Centros y trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien antes del 1 de junio deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

ANEXO IV

Extracto de las pólizas de Seguros de responsabilidad civil y accidentes individuales del personal de los Centros afectados por este Convenio

Seguro de responsabilidad civil

Dos millones para responsabilidad civil y fianzas.

Garantía de fianza y defensa criminal.

Asegurados: Personal docente o no docente de los Centros adheridos a esta póliza y que figuren dados de alta por dicho Centro en el régimen general de la Seguridad Social y sean comunicados al asegurador y los afectados por aplicación del apartado d) del artículo 93 de este Convenio.

Objetivo y alcance de la póliza:

Se garantiza la responsabilidad civil en que puedan concurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales.

No garantiza la póliza los riesgos de responsabilidad civil que puedan ser asegurados por pólizas del ramo de automóviles. Y cualquier otro dato inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por la póliza.

Prestación complementaria de liberación de gastos: La garantía de responsabilidad se entenderá liberada de cualquier deducción por gastos judiciales o extrajudiciales.

Fianza y defensa criminal:

a) Defensa por Abogados y Procuradores designados por la Compañía, aun después de liquidada la responsabilidad civil.
b) Fianza en causa criminal para asegurar la libertad provisional.

c) Pago de todos los gastos judiciales no excediendo la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil.

Seguro de accidentes individuales

Asegurados: Los mismos que más arriba se indican.

Garantías	Capitales asegurados
Muerte	2.000.000
Invalidez o mutilación	4.000.000

Beneficiarios: Los designados por los asegurados.

Reembolso gastos médico-farmacéuticos: ilimitada.

Quedan garantizados todos los accidentes sea cualquiera la causa que los produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada en cualquier parte del mundo, así como los accidentes laborales. Se consideran cubiertas las prácticas de todos los deportes de forma amateur, conducción y utilización de toda clase de vehículos a motor incluso motocicletas, empleo de cualquier medio de locomoción, ya sea por vía terrestre, marítima o aérea en líneas regulares y sin límite sobre el número de viajes, los accidentes originados por causas de naturaleza extraordinaria.

Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

El asegurador prestará el servicio médico-farmacéutico por medio de sus facultativos en cualquier población de España.

ANEXO V

Interpretación de jornada de trabajo de personal docente

Se entenderá por clase, a efectos laborales, el periodo de tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el Pro-

fesor realiza su actividad docente, que puede consistir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos. Se incluirán también los breves descansos que pudieran concederse a éstos durante dicho periodo.

Se entenderá por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del Centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases en el Centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, correcciones, preparación de trabajos en laboratorios, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo las horas que pudieran quedar libres entre clases, en virtud del horario establecido por el Centro.

No obstante, los Centros podrán emplear al Profesor durante ese tiempo libre en tareas similares a las de bibliotecario, clasificación de láminas, diapositivas, ordenación de material de laboratorio y en la sustitución justificada de otro Profesor. Por el contrario, no podrán exigirse trabajos burocráticos o de cualquier otra índole no relacionada con la docencia.

ANEXO VI

**COLEGIOS MAYORES Y MENORES
RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS Y CENTROS SOCIALES**

1. Clasificación del personal:

COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS

Personal Educador:
Director.
Subdirector.
Jefe de Estudios o Tutor.
Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.

COLEGIOS MENORES Y CENTROS SOCIALES

Personal Educador:
Director.
Subdirector.
Jefe de Estudios-Tutor.
Educador, Capellán, Médico, Psicólogo.

Grupo II.

Personal Administrativo:
Jefe de Administración o Secretaría.
Intendente.
Jefe de Negociado.
Oficial primera.
Auxiliar o Telefonista.
Aspirante.

Grupo III.

Personal de Servicios Generales:
Conserje.
Gobernante/a.
Jefe de Cocina.
Despenseo.
Oficial primera.
Cocinero/a.
Celador/a, Portero/a.
Recepcionista-Telefonista, Ordepanza.
Conductor.
Oficial segunda.
Ayudante de Cocina, Guarda o Sereno y Empleado de mantenimiento o jardinería, Empleado de servicio de comedor, limpieza-costura-lavado-plancha y personal no cualificado.
Pinche-aprendiz y Botones.

2. Jornada: El personal que ostente las categorías de Director, Subdirector y Jefe de Estudios realizará igual jornada que la pactada en este Convenio, salvo el personal interno, que realizará dos horas más de jornada semanalmente, motivo por el cual no le será de aplicación lo establecido en el último párrafo del artículo 39 del Convenio.

3. Con independencia de lo establecido en los artículos 83 y siguientes del Convenio, todo trabajador que preste sus servicios en un Colegio Mayor tendrá derecho a plaza gratuita para sí, para su cónyuge o hijos en los cursos ordinarios de la Universidad a la que esté adscrito el Colegio.

	Base	Complemento	Total	Triento
COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS				
GRUPO I				
<i>Personal educador</i>				
Director	70.725	32.807	103.532	4.675
Subdirector	89.000	26.340	95.340	4.675
Jefe de Estudios o Tutor	63.250	22.790	86.040	4.296
Educador, Capellán, Médico y Psicólogo	50.450	22.065	72.550	2.938

COLEGIOS MENORES Y CENTROS SOCIALES

	Base	Complemento	Total	Trienio
<i>Personal educador</i>				
Director	56.970	25.489	82.459	3.717
Subdirector	54.000	26.200	80.200	3.523
Jefe de Estudios-Tutor	53.175	24.427	77.602	3.327
Educador, Capellán, Médico y Psicólogo	46.250	24.270	70.520	2.740
<i>Personal Administrativo</i>				
Jefe de Administración o Secretaria	42.700	14.272	56.972	2.359
Intendente	39.400	13.050	52.450	2.176
Jefe de Negociado	36.100	11.879	47.979	2.015
Oficial	36.000	9.773	45.773	1.992
Auxiliar o Telefonista	36.000	4.065	40.065	1.992
Aspirante	21.000	2.150	23.150	1.219
<i>Personal de Servicios Generales</i>				
Conserje	36.000	11.972	47.972	1.992
Gobernante/a	36.000	11.972	47.972	1.992
Jefe de cocina, Despensero, Oficial 1.ª, Conductor 1.ª especial. Cocinero	36.000	9.773	45.773	1.992
Celador, Portero, Ordenanza, Conductor 2.ª, Oficial 2.ª, Ayu- dante de cocina y Celador de Preescolar	36.000	5.848	41.848	1.992
Guarda o Sereno	36.000	4.065	40.065	1.992
Empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de come- dor y limpieza, costura, lavado y plancha, y Personal no cualificado	36.000	4.065	40.065	1.992
Pinche, Aprendiz o Botones	21.000	2.150	23.150	1.219

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15846

RESOLUCION de 19 de abril de 1983, de la Dirección General de Electrónica e Informática sobre solicitud de inscripción definitiva en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras, Vehículos y Contenedores, con aplicación al campo de la inspección técnica de vehículos.

Vista la solicitud formulada por la Empresa «Revisiones de Vehículos, S. A.» (REVESA), con domicilio social en Terrasa (Barcelona), carretera de Rellinas, 15, 1.º, para la inscripción definitiva en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras, y la puesta en funcionamiento de la estación de reconocimiento de vehículos sita en Celrà (Gerona);

Visto que la citada Entidad fue inscrita provisionalmente como Entidad colaboradora para la inspección técnica de vehículos por Resolución de 6 de julio de 1982, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de septiembre de 1982, con el número 02-30;

Considerando que la Empresa (REVESA) resultó adjudicataria del concurso para la explotación del Servicio de Inspección Técnica Vehículos en la estación fija de reconocimiento ya existente en Celrà, propiedad de la Administración, según Orden de la Consejería de Industria de la Generalidad de Cataluña de 16 de noviembre de 1982.

Visto el informe del Servicio Territorial de Industria de la Generalidad de Cataluña de fecha 15 de abril de 1983, en el que se certifica que las instalaciones han sido construidas de acuerdo con el proyecto previamente aprobado;

Considerando que en la tramitación del expediente se han seguido las normas establecidas en las disposiciones vigentes,

Esta Dirección General ha resuelto inscribir de forma definitiva a la Entidad «Revisiones de Vehículos, S. A.» (REVESA), con el número 02-30 en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras, con vistas a su actuación en el campo de la inspección técnica de vehículos, de acuerdo con lo establecido en el Orden del Ministerio de Industria y Energía de 9 de junio de 1980, autorizando la puesta en funcionamiento de la estación de reconocimiento técnico de vehículos en Celrà.

La presente resolución autoriza la puesta en funcionamiento de la estación citada en el párrafo anterior, que consta de dos líneas de inspección para vehículos pesados y una, para vehículos ligeros ampliable a otra línea más para vehículos ligeros, en las siguientes condiciones:

La Entidad se comprometerá a mantener en buen orden de servicio las instalaciones y maquinaria de la Estación de Inspección Técnica de Vehículos, así como a seguir las directrices de instrucciones que en cada momento reciba de los Servicios correspondientes de la Generalidad de Cataluña, tanto en lo que

se refiere a la ejecución de las inspecciones como al trámite administrativo en relación con las mismas.

Las tarjetas de inspección técnica de vehículos, así como los certificados de inspección técnica de vehículos, podrán ser firmados únicamente por las personas expresamente autorizadas a tal fin, debiendo la Empresa (REVESA) informar previamente de cualquier cambio que pudiera surgir en relación con estas personas.

La Entidad será sometida, al menos una vez al mes, a una inspección por parte de los Servicios correspondientes de la Generalidad de Cataluña, para comprobar que tanto las instalaciones como el personal siguen cumpliendo con los requisitos exigidos en el momento de su inscripción.

Teniendo previsto el Ministerio de Industria y Energía llegar a una automatización de las Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos (ITV), y a fin de poder hacer compatibles los sistemas informáticos que se utilicen en todas las estaciones, este Ministerio pondrá a disposición de la Entidad las especificaciones sobre el «hardware» y el «logical» para la informatización de las ITV, así como la normativa de obligado cumplimiento con objeto de garantizar en todo momento la compatibilidad física y lógica de los equipos y el sistema a nivel general.

A partir de dicha normativa, la Entidad dispondrá de un plazo que se fijará en su día para incorporar el sistema informático del Ministerio en sus instalaciones.

Por lo que se refiere al número y cualificación del personal, existirán como mínimo por cada línea de inspección y turno de trabajo dos mecánicos de inspección con cualificación de Oficial de primera o graduado en Formación Profesional de primer grado (FP1), en la actividad de reparación de automóviles y un auxiliar de inspección o mecánico asimilado a especialista. Uno de los mecánicos deberá ser Maestro Industrial o graduado en Formación Profesional de segundo grado (FP2), en automoción o titulación equivalente reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia. Se podrá prescindir de un auxiliar de inspección en los casos en que el coeficiente de utilización de la línea de inspección sea inferior al 60 por 100 de la capacidad prevista en el estudio de viabilidad, no obstante, en cualquier caso, deberá existir como mínimo un auxiliar de inspección por cada tres líneas.

El personal de la estación deberá completar su formación en materia de inspección técnica de vehículos mediante la realización de los oportunos cursos y someterse a las pruebas de aptitud que determinen conjuntamente los Servicios correspondientes de la Generalidad de Cataluña y la Dirección General de Electrónica e Informática.

Se ha asignado a la estación la contraseña G-02, que deberá figurar en todas las tarjetas y certificados de los vehículos que sean inspeccionados en esa estación.

Lo que se comunica a VV. SS. a los efectos oportunos.
Madrid, 19 de abril de 1983.—El Director general, Juan Majo Cruzate.

Sres. Directores provinciales del Departamento.