

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-16, de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de julio de 1978.

Madrid, 14 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

19681 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 354 la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 013-A, y oculares de clase, presentada por la Empresa Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 013-A, y oculares de clase C, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 013-A, con oculares de clase C y protección adicional 888, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, 28 como gafa de montura tipo universal de protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos marca y modelo llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 354, de 14-5-1979. «Medop»/013-A/888.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-16, de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 14 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

19682 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 355 la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 016-A, con oculares de clase C, presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 016-A, con oculares de clase C, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologaciones de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 016-A, con oculares de clase C y protección adicional 070, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, 28, como gafa de montura tipo universal de protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos modelo y marca llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 355, de 14-5-79. «Medop»/016-A/070.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-16, de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 14 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

19683 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el sector de Enseñanza no estatal de las provincias de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el sector de Enseñanza no Estatal de las provincias de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya, y

Resultando que con fecha 16 de febrero de 1979 fue suscrito por las representaciones empresariales y sindicales relacionadas con el artículo 1.º de su texto, un Convenio Colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende a las provincias de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya, siendo presentado oportunamente para su homologación ante este Centro Directivo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias, habiéndose suspendido el plazo de homologación a fin de llevar a cabo los estudios e informes previstos en el Real Decreto de 19 de enero de 1979 y de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 3.º

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver en orden a su homologación, inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dado el ámbito interprovincial a que afecta;

Considerando que el referido Convenio no afecta a ninguna Empresa pública ni con plantilla superior a 500 trabajadores y no se observa en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación en los términos en que ha sido presentado por las partes, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º, apartado 3 del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos establecidos en el número 2 del mismo artículo, y en el artículo 7.º del citado Decreto-ley, cuyas vigencias se prorrogan por el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978.

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el presente Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la actividad de Enseñanza no Estatal de las provincias de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya, en los propios términos en que ha sido suscrito y presentado por las partes, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º, número 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia ha sido prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Aquellas Empresas que estimen que la aplicación del presente Convenio dará lugar a una superación en su masa salarial de los criterios salariales de referencia, deberán notificar a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación del Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43 de 25 de noviembre de 1977, también prorrogada su vigencia por el Real Decreto ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 2 de julio de 1979.—E Director general, José Prados Terriente.

Comisión Deliberadora representación Centrales Sindicales ELA-STV, STEE-EILAS, CC. OO., FETE, UGT, SU y CSUT, por parte empresarial A. I. C. E., A. R. C. E., U. C. A. y A. G. P. E. del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el sector de enseñanza no estatal de las provincias de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya.

I CONVENIO DE LA ENSEÑANZA NO ESTATAL DE EUSKADI

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio, negociado por las Sindicales ELA-STV, STEE-EILAS, CCOO, FETE, UGT, SU y CSUT, y las Entidades promotoras A. I. C. E., A. R. C. E., U. C. A. y A. G. P. E., afectará al personal docente y no docente de los Centros de enseñanza no estatal representados en las Asociaciones comparecientes anteriormente mencionadas.

El presente Convenio se aplicará en las provincias de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya.

Se respetarán en todo caso los derechos históricos y forales que pudieran existir en cada provincia.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio afectará al personal docente y no docente de los Centros que impartan las enseñanzas de:

- Preescolar.
- E. G. B. en sus dos ciclos.
- C. O. U.
- B. U. P.
- F. P. en sus dos ciclos.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los Centros de Enseñanza cuyo fin sea la formación de Sacerdotes

y religiosos. No obstante, si existiese personal con contrato de trabajo, éste quedaría afectado por el presente Convenio.

Art. 3. *Ambito personal.*—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedará fijado en el anexo 2.

Las categorías especificadas en dicho anexo tienen carácter enunciativo, y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y 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.

No tienen la condición de categorías profesionales, sino tan sólo de funciones complementarias, las de Coordinador, Tutor y Jefe de Departamento.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, el personal que ejerza funciones de Alta Dirección, alto gobierno y alto consejo, características de los cargos de Consejero, Director gerente, Administrador general y otros análogos, tipificados en el apartado 3.1k de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 4. *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, y su período de vigencia se iniciará el 1 de enero de 1979 cualquiera que sea la fecha de su firma y homologación.

Al finalizar el primer año de vigencia del presente Convenio, serán objeto de negociación los conceptos siguientes: Tablas salariales, jornada laboral, faltas y sanciones, así como aquellos que queden o vengán afectados por disposiciones legales surgidas en este intervalo.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los Centros a la entrada en vigor del Convenio. La remuneración total, en cómputo anual, que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por las aplicaciones de las normas que en éste se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas, en todo caso, las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores, en virtud de normas o pactos previos al presente Convenio.

Art. 6. *Clasificación del personal en razón de su permanencia.* Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en fijo, eventual e interino.

a) El personal admitido en el Centro sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración se considerará fijo o por tiempo indefinido. También habrán de tener la conceptualización de fijo los no incluidos en el apartado c) de este artículo, que realicen actividades de carácter normal y permanente en el Centro.

b) 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. El contrato de trabajo con este personal se celebrará por tiempo cierto y expreso o por la duración de la tarea o servicio determinado. No podrá contratarse, con carácter eventual, al personal que imparta enseñanzas clásicas, tales como Enseñanza General Básica, Bachillerato, etc., por los Centros que se dediquen a tal tipo de enseñanza, salvo en supuestos excepcionales de aumento transitorio de trabajo, en cuyo caso será precisa la autorización de la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente.

A los efectos de lo señalado en este artículo, será considerada enseñanza clásica la enseñanza del euskera, siempre que se tenga la titulación requerida por los organismos competentes.

c) Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar una plaza al ausente.

Art. 7. *Ingresos.*—El ingreso del personal será por designación de la Entidad titular del Centro.

Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias como condición para ser contratado.

El personal de nuevo ingreso aceptará el Reglamento de Régimen Interior del Centro.

Art. 8. *Período de prueba.* Todo personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba cuya duración máxima será:

- a) Personal docente: Tres meses.
- b) Personal no docente: Catorce días.

Art. 9. *Resolución del contrato.*—La resolución del contrato por no superarse el período de prueba requerirá siempre comunicación escrita.

Art. 10. *Cesés y finiquitos.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del mismo por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1.º Personal del grupo I y del subgrupo 1 del grupo II: Un mes.
- 2.º Personal del subgrupo 2 del grupo II: Un mes.
- 3.º Personal de los restantes subgrupos del grupo II: Quince días naturales.

El documento en el cual un trabajador declare terminado voluntariamente la relación laboral y satisfechos los derechos laborales deberá necesariamente estar visado por los Delegados del Personal o Comité de Empresa en un plazo de dos días laborables, finalizado el cual, el Centro podrá ejercer las opciones legales que estime oportunas.

Art. 11. *Vacantes, nuevas plazas y ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores el grupo I, «personal docente», serán cubiertas preferentemente entre el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro. De no existir, a juicio de la Dirección del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en el subgrupo 1 del grupo II, «personal titulado docente», serán cubiertas libremente por la Empresa, entre personas con la titulación adecuada.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del subgrupo 2 del grupo II, «personal administrativo», serán provistas de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Las vacantes de Jefe de Administración o de Secretaría y las de Intendente serán de libre designación del Centro.
- b) 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 servicio en la categoría ascenderán a Oficiales y de no existir vacantes, 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 al cumplir dieciocho años.

Los ascensos del personal perteneciente al subgrupo 3 del grupo II, «personal subalterno», se regirán por las siguientes normas:

- a) Las vacantes de Conserje serán cubiertas por la Empresa entre Ordenanzas y Porteros, en orden de antigüedad en el servicio, siempre que al que pudiera corresponder el puesto por este sistema reuniera las condiciones necesarias y esté en posesión de las aptitudes precisas para el desempeño de dicho cargo.
- b) Los Botones con más de dos años de servicio en el Centro pasarán, al cumplir los dieciocho años, 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 el que percibía como Botones y el que hubiera correspondido de pasar a Ordenanza.
- c) Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías serán de libre designación del Centro.

Las vacantes en las categorías superiores del subgrupo 4 del grupo II, «personal de Servicios auxiliares», se cubrirán entre el personal de dicho subgrupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en la Empresa. De no existir personal idóneo a juicio del Centro, regirá el principio de libre designación.

Los Tribunales que juzguen las pruebas de aptitud estarán presididos por el Director del Centro o persona en que 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.

Art. 12. *Duplicidad de puestos de trabajo.*—En ningún caso podrá haber duplicidad de puestos de trabajo, por un mismo trabajador, dentro de la Empresa que excedan de la jornada laboral.

No se entenderá duplicidad de puesto o cargos el desempeño de las funciones de Coordinador o Tutor y Jefe de Departamento de las categorías de Director, Subdirector, Jefe de Estudios.

Art. 13. *Jornada de trabajo.*

A) Personal docente:

- a.1) Preescolar, E. G. B.: Treinta y tres horas semanales (veintiocho lectivas y cinco complementarias).
- a.2) B. U. P., C. O. U., F. P. I., II: Treinta y tres horas semanales (veintiocho lectivas y cinco complementarias).

B) Personal no docente:

- b.1) Titulados: Treinta y cinco horas semanales.
- b.2) Administrativos, subalternos y servicios auxiliares: Cuarenta horas semanales.

C) 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 y cuatro la del sábado, salvo, en lo que se refiere a esto último, que las necesidades del trabajo o las características del Centro no lo permitan, en cuyo caso la jornada de cuatro horas prevista para tal día se disfrutará en otro de la semana.

La distribución de las horas de trabajo a la semana del personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios se efectuará según las necesidades del Centro, sin más limitaciones que las legalmente establecidas.

D) Los días no lectivos correspondientes a período de vacaciones escolares el personal administrativo realizará jornada

continuada de ocho a catorce horas, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Para el personal no docente del grupo b.2 de este artículo, la entrada en vigor de la nueva jornada laboral será a partir del 15 de marzo de 1979.

Art. 14. *Hora lectiva, complementaria y extraordinaria.*—A efectos laborales, se entenderá por clase el período de tiempo no superior a setenta minutos, durante el cual el Profesor 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 estos durante dicho período.

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. Los Centros, no obstante, podrán emplear al Profesor durante este 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. No podrán, por el contrario, exigirle trabajos burocráticos o de cualquier otra índole, no relacionados con la docencia.

Los intervalos de cinco a diez minutos entre clase y clase se considerarán períodos lectivos.

Art. 15. *Horarios.*—El horario se establecerá de acuerdo con las necesidades del Centro y podrá modificarse estando previamente enterado el interesado.

En el caso del personal docente, a cualquier horario lectivo le corresponderá la parte proporcional de horas complementarias siempre que, como mínimo, se le contrate por diez horas.

Art. 16. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

a) Todo el personal afectado por esta Ordenanza tendrá derecho a un mes continuado de vacaciones, que se disfrutará preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador. En todo caso, las vacaciones habrán de disfrutarse necesariamente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año a que correspondan.

b) El personal docente de Educación Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato, Educación Universitaria y Formación Profesional tendrá además derecho a igual vacación que la que se fije en el calendario escolar oficial para los alumnos en las fiestas de Semana Santa y Navidad, si bien los Centros, respecto a estas últimas, podrán emplear durante ellas, sin exceder de cuatro días, en jornada intensiva, al citado personal en actividades propias del mismo, sin que el trabajo tenga la consideración de extraordinario.

c) El personal docente de las demás clases de enseñanza y el personal no docente tendrá también derecho a disfrutar de vacaciones durante la Semana Santa y una semana en Navidad, si bien los Centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio en los mismos. No se considerará extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.

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

Los días no lectivos correspondientes a período de vacaciones escolares, el personal administrativo realizará jornada continuada de ocho a catorce horas, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Asimismo normalmente el resto del personal no docente realizará su jornada de forma intensiva, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Art. 17. *Excedencia voluntaria.*—Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y especial.

1. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

2. Los requisitos para su concesión serán los siguientes:

a) Que el trabajador que la solicita tenga en el Centro una antigüedad mínima de un año.

b) Que a la fecha de la solicitud se haya completado el curso.

3. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, queden en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

4. La excedencia voluntaria se concederá por un máximo de cinco años.

5. El excedente voluntario que no solicitara el reintegro quince días antes de la terminación del plazo de ésta causará baja definitiva en el Centro.

6. El reintegro del excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la Empresa, si no exis-

tiera vacante, el reintegro no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Art. 18. *Excedencias especiales.*—Darán lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento por Decreto para cargo político o designación para cargo de representación sindical o de carácter público desempeñando en virtud de aquella investidura, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en el Centro.

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

c) Disfrute de becas, viajes de estudio y participación de cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, debiendo el interesado solicitar con la mayor antelación posible y siempre que ello no signifique perjuicio para el Centro para los alumnos.

d) Prestación de servicio Militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.

e) El deber hacer frente al trabajador a graves circunstancias familiares tales como enfermedad grave o invalidez de parientes en primer grado a su cargo, según control del Consejo de Centro. Al cabo de tres meses el trabajador pasará a la excedencia voluntaria.

Art. 19. *Permisos retribuidos.*—Ampliando lo previsto en la vigente Ordenanza Laboral, el trabajador tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) En caso de la mujer embarazada, según la Ordenanza Laboral.

b) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitarse licencia no retribuida de hasta un mes en caso de necesidad.

c) Por alumbramiento de esposa, hasta tres días laborables.

d) Cinco días en caso de enfermedad grave del hijo no emancipado, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día por el tiempo que dure la enfermedad. Permiso que le será concedido a uno de los padres, en caso de trabajar los dos en el mismo Centro.

e) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, cinco días laborables siguientes al fallecimiento.

f) Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por año, que deberá serle concedido siempre que se alegue una causa debidamente justificada.

g) Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso del párrafo anterior será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación de la Entidad titular. En caso de que el trabajador disfrutara de Beca, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y la retribución del mismo.

Art. 20. *Incapacidad laboral transitoria.*—Los trabajadores que se hallaren en la situación de incapacidad laboral transitoria tendrán derecho a percibir durante los cuatro primeros meses en tal situación, el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su retribución mensual total.

Art. 21. *Retribuciones.*—Ver anexo I.

Art. 22. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias.

La cuantía de las mismas será el salario más la antigüedad. Se harán efectivas el 17 de julio y el 21 de diciembre, y la tercera paga, o paga de beneficios, antes de finalizar el curso académico.

Art. 23. *Plus de distancia.*—El plus de distancia afectará solamente al personal contratado con anterioridad a que el Centro cambie de ubicación fuera del casco urbano.

Art. 24. *Trabajo de distinta categoría.*—Si por necesidades imperiosas de reforma o reestructuración del Centro se viera la Empresa en la necesidad de emplear a sus trabajadores en funciones inferiores o distintas de aquellas para las que fue contratado se mantendrán las condiciones económicas y de toda índole que correspondan a la categoría para la que fue contratado, debiendo ser reintegrado a sus funciones primitivas en cuanto sea posible.

Cuando al personal de un determinado Centro se le encomienden funciones superiores a las de su categoría, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior. En el supuesto de que la permanencia en esta situación se prorrogue un curso escolar, el personal afectado adquirirá inmediatamente la categoría superior que desempeñe.

Art. 25. *Manutención.*

1. El personal del subgrupo 4 del grupo II, que preste servicios en Centros en los que exista media pensión o internado, tendrá derecho, como complemento salarial en especie, a manutención. Tal complemento podrá ser compensado en metálico cuando así lo acuerde con el Centro.

2. El personal directivo de los Colegios Mayores y Menores y Residencias de Estudiantes tendrá derecho, como complement-

to en especie, a manutención y alojamiento, tanto para ellos como para los familiares directos a su cargo.

3. El personal interno tendrá derecho, como complemento en especie, a manutención y alojamiento.

4. Con independencia de la jornada laboral que establece el artículo 37, el personal docente a quien se encomiende la vigilancia de las comidas de los alumnos y recreos correspondientes tendrá derecho a la manutención, como compensación al tiempo dedicado a esta actividad. Cuando por sus funciones deba pernoctar, disfrutará de alojamiento.

Art. 26. *Vestuario*.—Será determinado en el Reglamento de Régimen Interno.

Art. 27. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal establecida en la presente Ordenanza o de la inferior contratada, en su caso. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro, y la libre aceptación al trabajador. El pago de las horas extraordinarias se efectuará con un recargo del 50 por 100 o superior, si legalmente procediese.

Art. 28. *Jubilación*.—Al producirse la jubilación de un trabajador que tuviera quince años, como mínimo, de antigüedad en la Empresa, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince de referencia. Y entre los diez y quince años de antigüedad se abonará el importe de una paga.

Art. 29. En caso de fallecimiento del trabajador, el cónyuge que no ejerza actividades laborales percibirá tres mensualidades y una más por cada cinco años de permanencia en el Centro.

Art. 30. *Ayuda al estudio*.—Los hijos del personal afectado por este Convenio tendrán puesto de estudio en los Centros en donde los padres presten sus servicios.

Los Centros pondrán a disposición de la Comisión Mixta interprovincial paritaria, para la distribución de las ayudas, el 2 por 100 de plazas gratuitas por cada nivel educativo para su reparto entre el personal afectado por este Convenio.

Dicha Comisión estará formada por dos personas por cada provincia y cada parte.

Art. 31. *Lengua y cultura vasca*.—La enseñanza de la lengua y cultura vasca se regulará de acuerdo con el organismo competente tanto en exigencias como en medios para cumplirlas.

Art. 32. *Derechos sindicales de los trabajadores*.—Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente sus opiniones entre los trabajadores fuera del horario lectivo en materia sindical de enseñanza.

Art. 33. *De la asamblea de trabajadores*.—En la circunstancia de estarse negociando un Convenio Colectivo de trabajo u otras de similar trascendencia, los trabajadores podrán reunirse utilizando el horario de trabajo con el límite de tres horas complementarias al mes.

Art. 34. *De los Delegados de Personal y Comité de Empresa*.—Como representantes de los trabajadores de la Empresa, ejercerán sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ella.

Los Delegados dispondrán de un tablón de anuncios y de un lugar adecuado para guardar su documentación.

Art. 35. *De las Secciones Sindicales de Empresa*.—Se reconoce a los trabajadores del propio Centro afiliados a un Sindicato o Central Sindical la difusión de sus publicaciones entre los restantes trabajadores y el cobro de las cuotas sindicales.

Art. 36. *Amnistía laboral*.—La Empresa se compromete a hacer efectiva la amnistía laboral en el ámbito laboral; Procediendo a la readmisión de todos los trabajadores despedidos por motivos políticos. Debiendo solicitar el reingreso antes de los cuatro meses a partir de la homologación del Convenio.

Art. 37. *Comisión mixta para la Interpretación del Convenio*.—Par atender a todas las cuestiones que se derivan de la aplicación del presente Convenio y las demás que explícitamente se otorguen, se constituirá una Comisión de vigilancia del convenio, constituida por tres representantes de cada parte firmante.

Art. 38. *Revisión*.—Durante el período de vigencia del presente Convenio ambas partes de comprometen a no acogerse a ningún otro de igual o distinto ámbito.

De igual manera ningún Centro puede venir obligado a negociar un pacto con sus trabajadores.

Este Convenio constituye un todo en su articulado y habrá de ser aplicado en su totalidad por ambas partes.

Art. 39. *Homologación*.—Si la autoridad competente en uso de sus atribuciones, o no homologara alguno de los acuerdos del presente Convenio o impusiera penalizaciones legales en caso de contravenir disposiciones de mayor rango, se deberá reconsiderar su contenido íntegro por la Comisión Negociadora representante de las partes, formándose en el término de un mes.

Art. 40. *Derecho supletorio*.—Para lo no establecido en este Convenio y para completar la regulación de los extremos que contiene, se estará a lo que dispone la Ordenanzas Laboral para los Centros de Enseñanza del 25 de septiembre de 1974 y el resto de Leyes de aplicación general.

Art. 41. *Repercusión en precios*.—Las mejoras establecidas en este Convenio tienen repercusión en los precios.

ANEXO I

	Salario	Antigüedad
	Pesetas	Pesetas
<i>Preescolar</i>		
Director	a) 40.000	2.250
	b) 15.000	
Subdirector	a) 40.000	2.250
	b) 12.000	
Profesor titular	40.000	2.250
Instructora-Celadora	25.000	2.250
Ayudante-Celadora	22.000	2.250
<i>E. G. B.</i>		
Director	a) 40.000	2.250
	b) 15.000	
Subdirector	a) 40.000	2.250
	b) 12.000	
Jefe de estudios	a) 40.000	2.250
	b) 10.000	
Profesor titular	40.000	2.250
Ayudante, Vigilante, Instructor	32.000	2.250
Jefe de taller o laboratorio y Profesor o Maestro de taller o laboratorio	32.000	2.250
Adjunto de taller o laboratorio	30.000	2.250
<i>B. U. P.</i>		
Director	a) 44.000	2.250
	b) 17.000	
Subdirector y Jefe de estudios	a) 44.000	2.250
	b) 15.000	
Profesor titular	44.000	2.250
Profesor auxiliar, Adjunto, Ayudante	40.000	2.250
Vigilante e Instructor	35.000	2.250
Jefe de taller o laboratorio y Profesor o Maestro de taller o laboratorio	40.000	2.250
Adjunto de taller o laboratorio	36.000	2.250
<i>FP - I</i>		
Director	a) 44.000	2.250
	b) 15.000	
Subdirector y Jefe de estudios	a) 40.000	2.250
	b) 12.000	
Profesor titular	40.000	2.250
Profesor agregado, Adjunto, Ayudante o Auxiliar	32.000	2.250
Jefe de taller o laboratorio y Profesor o Maestro de taller o laboratorio	40.000	2.250
Adjunto de taller o laboratorio	32.000	2.250
<i>FP - II</i>		
Director	a) 44.000	2.250
	b) 17.000	
Subdirector y Jefe de estudios	a) 44.000	2.250
	b) 15.000	
Profesor titular	44.000	2.250
Profesor agregado, Adjunto, Ayudante o Auxiliar	40.000	2.250
Vigilante e Instructor	35.000	2.250
Jefe de taller o laboratorio o Maestro de taller o laboratorio	44.000	2.250
Adjunto de taller o laboratorio	36.000	2.250
<i>Personal no docente</i>		
Jefe de administración	40.000	2.250
Intendente	34.000	2.250
Jefe de negociado	33.000	2.250
Oficial	30.000	2.250
Auxiliar o Telefonista	25.000	2.250
Aspirante	22.000	2.250
Conserje	30.000	2.250
Celador y Vigilante escolar	29.000	2.250
Portero, Ordenanza, Cobrador y Mecánico	29.000	2.250
Personal de limpieza	25.000	2.250
Botones	18.000	2.250
Gobernanta	30.000	2.250
Dispensero, Jefe de cocina	29.000	2.250
Oficial de servicios varios, Conductor de primera	28.000	2.250
Jefe de comedor y cocinera	28.000	2.250
Ayudante de cocina, Oficial de segunda, Jardinero, personal de lavado, planchado, costura	27.000	2.250
Personal no cualificado	25.000	2.250
Pinche y Aprendiz	18.000	2.250
Mozo de servicio, Camarero	27.000	2.250

ANEXO II

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

GRUPO I. PERSONAL DOCENTE

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Jefe de Estudios.
- e) Profesor titular.
- f) Profesor agregado.
- g) Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.
- h) Educador.
- i) Vigilante.
- j) Instructor.
- k) Jefe de Taller o Laboratorio.
- l) Profesor o Maestro de Taller o Laboratorio.
- m) Adjunto de Taller o Laboratorio.

GRUPO II. PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1. *Personal titulado no docente:*

- a) Capellán, Director espiritual, Letrado, Médico, Psicólogo, Bibliotecario, etc.
- b) Graduado Social, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, etc.

Subgrupo 2. *Personal administrativo:*

- a) Jefe de Administración o Secretaría.
- b) Intendente.
- c) Jefe de Negociado.
- d) Oficial.
- e) Auxiliar.
- f) Telefonista.
- g) Aspirante.

Subgrupo 3. *Personal subalterno:*

- a) Conserje.
- b) Celador.
- c) Portero.
- d) Ordenanza.
- e) Cobrador.
- f) Mecánico.
- g) Lavacoches-Engrasador.
- h) Guarda o Sereno.
- i) Ascensorista.
- j) Botones.
- k) Personal de limpieza.

Subgrupo 4. *Personal de Servicios Auxiliares:*

- a) Gobernanta.
- b) Despensero.
- c) Jefe de cocina.
- d) Jefe de comedor y cocinero.
- e) Ayudante de cocina.
- f) Conductor.
- g) Mozo de servicio.
- h) Camarero.
- i) Jardinero.
- j) Personal de lavado, costura y plancha.
- k) Pinche y aprendiz.
- l) Oficial de primera de oficios auxiliares.
- m) Oficial de segunda de oficios auxiliares.
- n) Personal no cualificado.

ANEXO III

Definiciones de las categorías profesionales

GRUPO I. PERSONAL DOCENTE

- a) Director: Es el Profesor encargado con el titular del Centro de orientar y supervisar la enseñanza en todos sus aspectos.
- b) Subdirector: Es el Profesor que auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones. En los Colegios Menores tendrán esta consideración los Preceptores y en los Centros no españoles, cuidará especialmente la enseñanza de las disciplinas de los planes de estudios nacionales.
- c) Jefe de Estudios: Es el Profesor que, con o sin funciones propiamente lectivas, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horario, orden y disciplina de alumnos y Profesores.
- d) Profesor titular: Es el que ejerce funciones docentes, de investigación o dirige estudios de su especialidad, desarrollando los programas según el sistema pedagógico y didáctico ya establecido por el Centro y de acuerdo con el artículo 105. 1, apartado A de la Ley General de Educación. Asimismo podrá ejercer las funciones de tutoría y coordinación dentro de su jornada laboral cuando se las confíe la Dirección del Centro.
- e) Coordinador: Se entiende por Coordinador al Profesor que, como complementaria de función la específica de tal categoría profesional, se le atribuyen por el Centro las funciones de,

en estrecho contacto con el Director, encargarse de la distribución del horario de las enseñanzas, organización de las mismas, programación educativa y supervisión de la evaluación continuada en todas sus fases y de establecer los contactos que sean precisos entre Departamentos, Seminarios, Equipos, Profesores y Tutores, en su respectivo nivel o grado.

f) Tutor: Se entiende por Tutor el Profesor que, como complementaria de la función específica propia de su categoría profesional, se le encomienda por el Centro el conocimiento de los alumnos, en su curso o Equipo, en todos los aspectos de su personalidad y la inmediata relación individual con los mismos que con sus educadores. Corresponde también al Tutor establecer los contactos con los padres, con el Departamento de Orientación, Equipo directivo, organizar las actividades complementarias, opciones y enseñanzas de recuperación y demás tareas análogas.

g) Profesor agregado: Es aquel que lleva a cabo la docencia e investigación de su disciplina, colaborando con el Profesor titular en las tareas que se le asignan en sus respectivos Centros o Departamentos.

Profesor adjunto, ayudante, auxiliar: Es el que, de acuerdo con la legislación vigente, las características del Centro, sus plantillas y necesidades, la modalidad de enseñanzas que imparte, su titulación y experiencia, ejerce las funciones docentes que la Dirección del Centro le asigne, colaborando y ayudando al Profesor titular, cuyas directrices y orientación deberá seguir.

En los Centros de Formación Profesional tendrán esta consideración los expertos que, sin titulación académica pero con título laboral, ejerzan funciones docentes.

h) Educador: Es quien colabora en la formación integral de los alumnos en los Colegios Menores y Residencias.

i) Vigilante: Es quien, con la titulación adecuada, cuida del orden en las horas de estudio y resuelve durante este tiempo las dudas que pudieran surgir a los alumnos.

j) Instructor: Es el que auxilia al Profesor en aquellas enseñanzas que impliquen iniciación en cualquier clase de materias no incluidas dentro del programa oficial.

k) Jefe de Taller o Laboratorio: Es el Profesor que, en posesión del título o habilitación exigido por la legislación vigente, tiene la responsabilidad de los Talleres o Laboratorios a él encomendados, y de los trabajos y operaciones que en los mismos se realicen, velando por la seguridad de los alumnos y la salubridad e higiene en el trabajo.

l) Profesor o Maestro de Taller o Laboratorio: Es quien, en posesión del título exigido por la legislación vigente, instruye a sus alumnos en los conocimientos de orden teórico y práctico necesarios para ejercer un determinado oficio o arte y además llevar el inventario del material, herramientas, materias primas, útiles de trabajo y sustancias que se utilizan dentro del Taller o Laboratorio, estando a su cargo la supervisión, conservación y entretenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a las necesidades de su eficiente seguridad.

m) Adjunto de Taller o Laboratorio: Es el Profesor que, con la titulación adecuada, colabora con el Profesor o Maestro de Taller o Laboratorio e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

GRUPO II. PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1.º *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.

Subgrupo 2.º *Personal administrativo:*

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

b) Intendente: Tiene esta consideración el empleado a cuyo cargo está la adquisición de toda clase de muebles y objetos, víveres y combustibles necesarios para la buena marcha del establecimiento escolar, tanto por lo que se refiere al material propiamente dicho como a los utensilios de cocina, comedores, escritorio y de cualquier otra clase.

c) Jefe de Negociado: Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Administración o Secretaría, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo con o sin personal a sus órdenes.

d) Oficial: Es el empleado que ejerce funciones burocráticas o contables, despacho de correspondencia o tramitación de documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

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

f) Telefonista: Es quien está al servicio exclusivo de la centralita telefónica durante su jornada de trabajo.

g) Aspirante: Es el empleado entre catorce y dieciocho años que se inicia en los trabajos administrativos.

Subgrupo 3.º *Personal subalterno:*

El personal comprendido en este subgrupo es el que corresponde a la Ordenanza Laboral.

Subgrupo 4.º *Personal de Servicios Auxiliares:*

El personal comprendido en este subgrupo es el que corresponde a la Ordenanza Laboral.