

4. Los Jurados universitarios de selección podrán ponderar las dificultades de desplazamiento que existan en casos concretos para la aplicación de la escala establecida en el párrafo primero del presente artículo.

Art. 5.º 1. La ayuda, por razón de gastos necesarios para material didáctico, procederá en todo caso.

2. En los casos de enseñanza libre, solamente podrá concederse este tipo de ayuda.

Art. 6.º La cuantía de la ayuda compensatoria para el curso 1986-87 serán de 80.000 pesetas.

Art. 7.º Las cuantías de la ayuda por razón de la distancia serán las siguientes:

- De 5 a 10 kilómetros, 10.000 pesetas.
- De 10 a 30 kilómetros, 26.000 pesetas.
- De 30 a 50 kilómetros, 55.000 pesetas.
- De más de 50 kilómetros, 130.000 pesetas.

Art. 8.º La cuantía de la ayuda para material didáctico será de 17.000 pesetas.

Art. 9.º 1. Los becarios que obtengan definitivamente tal condición se beneficiarán además del importe a que asciendan las tasas académicas establecidas, o que se establezcan para el curso 1986-87.

2. En los casos en que el alumno no se matricule por cursos completos, según estén determinados por los respectivos planes de estudio, el beneficio a que se refiere el presente artículo alcanzará a todas las asignaturas de que se haya matriculado en el curso 1986-87, pero sólo tendrá efectos en dicho curso.

Art. 10. 1. Las becas para alumnos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia se destinan a sufragar parte de los gastos en que incurran los alumnos de la UNED por razón de material didáctico, y, en su caso, esporádicos desplazamientos a los Centros colaboradores que orientan la tarea discente de los estudiantes que cursan sus estudios en esta modalidad.

Cuando el alumno resida en la misma localidad en que radique la sede del Centro o el Centro asociado o colaborador de la UNED, solamente podrá recibir beca por el primer concepto, y su cuantía será también de 17.000 pesetas. Cuando el alumno resida fuera de dicha localidad la cuantía total de la beca será de 43.000 pesetas.

2. Será aplicable a estas becas lo dispuesto en los artículos 3 y 9.

Art. 11. 1. Conforme al mandato contenido en el artículo 138.1 de la Constitución, los beneficiarios de beca con domicilio personal o familiar en la España insular, o en Ceuta o Melilla, que se vean en la necesidad de utilizar transporte marítimo o aéreo para acceder al Centro docente en el que cursen sus estudios desde su domicilio, o viceversa, dispondrán de 30.000 pesetas más sobre la cuantía de la beca que les haya correspondido.

2. Esta cantidad adicional será de 35.000 pesetas para los becarios con residencia familiar en las islas de Lanzarote, Fuerteventura, Gomera, Hierro y La Palma. Estos complementos de beca serán también aplicables a los alumnos de la UNED que residen en territorio insular que carezca de Centro asociado o colaborador.

### CAPITULO III

#### Requisitos exigibles

Art. 12. Para obtener el beneficio de beca será preciso cumplir, en primer término, los requisitos establecidos en el artículo 2.º del Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio.

Art. 13. El umbral de renta familiar per cápita a que se refiere el punto primero de la Orden de 26 de febrero de 1985 se fija, para el curso 1986-87 en 330.000 pesetas para las familias de hasta cuatro miembros computables. Por cada miembro computable de la familia que exceda de cuatro se añadirán 198.000 pesetas para fijar el umbral de la cantidad global de la familia a que se refiere el punto 6.º, 3, de la citada Orden.

Art. 14. Los requisitos de naturaleza académica serán los establecidos por la Orden de 8 de abril de 1986.

Art. 15. 1. En la fórmula contenida en el artículo 9.º del Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio, los valores de sus parámetros para el curso 1986-87 serán los siguientes:

- P = 1.
- K = 6.
- U/10 = 33.000.

2. En caso de que dos solicitantes obtuvieran el mismo coeficiente por la aplicación de la fórmula, tendrá preferencia el que sea de renovación sobre el que sea de nueva adjudicación.

Art. 16. Ningún alumno podrá percibir más de una beca aunque realice simultáneamente otros estudios. Las becas convocadas por la presente Orden son incompatibles con cualesquiera otras del Estado u otros Organismos públicos o privados, a menos que

las convocatorias reguladas de estas últimas autoricen expresamente la compatibilidad.

### DISPOSICION FINAL

Queda autorizada la Dirección General de Promoción Educativa para interpretar y desarrollar la presente convocatoria.

Lo que comunico a V. E. y a VV. II.  
Madrid, 29 de abril de 1986.

MARAVALL HERRERO

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación e ilustrísimos señores Secretario general de Educación y Director general de Promoción Educativa.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**11030** RESOLUCION de 21 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado, que fue suscrito con fecha 16 de enero de 1986, que fue suscrito por la Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza (ACADE), en representación de la patronal, y de otra, por los sindicatos FETE-UGT y FESITE-USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Madrid, 21 de abril de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

### I CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

#### TITULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambitos

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

Art. 2.º Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o Centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la Entidad titular en los que se imparten las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar.
- b) EGB.
- c) BUP y COU.
- d) Formación Profesional I y II.
- e) Enseñanzas especializadas y educación permanente de adultos.
- f) Colegios mayores y menores. Residencias de estudiantes. Residencias juveniles.
- g) Centros sociales de titularidad privada y Centros de protección, reforma y seguridad de apoyo de menores que estén expresamente calificados así según la legislación.
- h) Centros de Enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Art. 3.º *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los Centros indicados en el artículo segundo del presente Convenio.

**Artículo 4.º** *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 1986.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1987. Al finalizar el primer año de vigencia serán objeto de revisión las tablas salariales.

Art. 5.º En los Convenios Colectivos de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán de la negociación: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 1987, a menos que exista prórroga.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en todos los Convenios Colectivos que puedan negociarse.

**CAPITULO II****Denuncia, revisión y prórroga del Convenio**

Art. 6.º El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 1988 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con tres meses de antelación al término del periodo de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

No obstante lo anterior, las tablas salariales, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga. En dicha revisión salarial se contemplará el incremento de IPC experimentado en el año anterior.

Art. 7.º Denunciado el Convenio Colectivo, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones a la mayor brevedad posible.

**CAPITULO III****Comisión Paritaria del Convenio**

Art. 8.º Se constituirá una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- Interpretar la aplicación del clausulado del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Mediación y arbitraje en los conflictos que se originen en la aplicación del Convenio, a petición de las partes.
- Intervenir y decidir en las solicitudes de descuelgue formuladas por los Centros previstas en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo.

e) Definir y adscribir los Centros que desarrollen las actividades docentes englobadas en el artículo segundo del presente Convenio.

f) Asimilar a las categorías laborales contempladas en este Convenio cualquier otra que en los Centros pudiera existir.

Las funciones de la Comisión se entienden sin perjuicio de las competencias que correspondan a las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Art. 9.º La Comisión Paritaria estará integrada por su representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo e igual número de representantes de la Patronal, todos ellos con voz y voto. Dichos representantes elegirán además, a propuesta de los mismos, Presidente y Secretario quienes dispondrán de voz pero no así de voto.

Las Organizaciones firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, cuyos acuerdos se tomarán en todo caso por mayoría y serán vinculantes.

Art. 10. 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 la convocatoria, 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. Dicha Comisión estudiará la posibilidad de dotación económica para su funcionamiento.

La sede de dicha Comisión será la de cada una de las Organizaciones firmantes.

**CAPITULO IV****Organización del trabajo**

Art. 11. La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Entidad o persona física o jurídica titular del Centro y se ajustará a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio de cada Centro y en sus reglamentos interiores.

Art. 12. El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del Centro, durante todo el año laboral o por el tiempo de contrato, si éste fuese de menor duración.

**TITULO II****Del Personal****CAPITULO PRIMERO****Art. 13. Clasificación del personal.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, 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.  
Educador.

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

b) Personal no docente:

Personal titular:

1. Titulados superiores: Capellán, Director espiritual, Letrado, Médico, Psicólogo, etc.

2. Titulado de grado medio: ATS, etc.

Otro personal: Vigilante.

**Grupo II.**

Personal administrativo:

Jefe de administración o Secretaria.  
Intendente.  
Jefe de negociado.  
Oficial.  
Auxiliar.  
Aspirante.

**Grupo III.**

Personal de servicios generales:

Conserje.  
Gobernante.  
Jefe de Cocina.  
Dispensero.  
Oficial.  
Cocinero.  
Celador.  
Portero y ordenanza.  
Conductor.  
Ayudante de cocina.  
Guarda o sereno.  
Empleado de mantenimiento y Jardinería.  
Empleado de Servicios Generales y Limpieza.  
Personal no cualificado.  
Pinche-aprendiz.  
Botones.

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.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo 1, que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

**Art. 14. Modalidad del contrato de trabajo.**

De conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, los contratos de trabajo podrán tener las siguientes modalidades:

- Contrato indefinido.
- Contrato de trabajo en prácticas y para la formación.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contratos de trabajo temporales.
- Contratos de relevo.
- Cualesquiera otros establecidos por la Administración o que lo sean en el futuro.

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 periodo de prueba.

Art. 15. El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiéndose especificar el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

Art. 16. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será:

- a) Cuatro meses para el personal docente.
- b) Un mes para el personal titulado de administración y servicios.
- c) Quince días para el personal de administración y servicios no titulado.

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

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. 17. 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. 18. Vacantes:

1.º Personal docente.-Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo primero «Personal docente», serán cubiertas preferentemente y a ser posible, entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, según la capacidad, aptitud, titulación y antigüedad en el Centro.

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

- a) Las de Jefe de Administración, de Secretaría o las de Intendente, serán de libre designación del titular 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.

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

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.

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.

Art. 19. Cesas:

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: Un mes.  
Resto del personal: Un mes.

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

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 de preaviso.

Art. 20. El cese del personal «no fijo» o de relación laboral de carácter temporal tendrá lugar, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización al finalizar su contrato de trabajo.

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

### TITULO III

#### Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación.

##### CAPITULO PRIMERO

###### Jornada de trabajo

Art. 21. 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. 22. A) Para el personal docente de Preescolar, Educación General Básica, COU y Formación Profesional: Veintiocho horas lectivas semanales. Asimismo el Centro dispondrá de doscientas horas complementarias al año, las cuales podrá el titular del Centro distribuir a lo largo del año, en atención a sus especiales características y necesidades, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas incluidas las horas lectivas.

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

B) 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.

C) La jornada del personal docente de otras enseñanzas especializadas y educación permanente de adultos será de treinta y cinco horas semanales.

Art. 23. La jornada del personal titulado no docente será de treinta y cinco horas semanales.

La jornada del personal administrativo y de servicios generales, será de cuarenta horas semanales.

Art. 24. 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 de horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que la ostentaren.

Art. 25. 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 horas.

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

Art. 26. 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. 27. 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. 28. 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: Mil trescientas setenta y seis.

b) Personal docente de enseñanzas especializadas de carácter profesional: Mil trescientas setenta y seis.

c) Personal docente de otras enseñanzas especializadas y educación permanente de adultos: Mil cuatrocientas setenta.

d) Personal titulado no docente: Mil cuatrocientas setenta.

e) Personal administrativo y de servicios generales: Mil setecientos veinticuatro.

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

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 corresponden al tipo de enseñanza a que pertenezcan.

Art. 29. 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.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten 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.

Art. 30. 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. 31. Las horas de mera presencia de los contratados en el Centro no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias.

Art. 32. Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomienda y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante las comidas, recreos o trayectos del transporte escolar tendrán derecho unos a manutención gratuita en el Centro por toda compensación al tiempo dedicado a esta actividad y otros a su transporte.

Art. 33. 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. 34. El titular del Centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada Centro.

## CAPITULO II

### Vacaciones

Art. 35. 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 corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Art. 36. 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. Asimismo, tres días laborables durante el año y a determinar por el titular del Centro.

Art. 37. Tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad, igual vacación que la que se fija 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 laborables por el calendario oficial establecido en cada provincia por la Dirección Provincial de Trabajo, preferentemente a ser posible durante el período estival.

Art. 38. El 50 por 100 del personal docente afectado por este Convenio disfrutará de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival estableciendo el titular, según las necesidades del Centro, los turnos de forma rotativa.

Quedan excluidos de esta obligación los Centros que tengan cursos de verano o internado. En compensación el 50 por 100 del personal docente de estos Centros percibirá un complemento salarial único del 25 por 100 de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad. El abono de este complemento se efectuará de forma rotativa, percibiéndolo el 50 por 100 de la plantilla docente en el primer año de vigencia del presente Convenio y el otro 50 por 100 el segundo año.

Caso de que el Centro no precise a juicio de su titular la totalidad del referido 50 por 100 del personal docente, el sobrante disfrutará de dos semanas de vacaciones sin derecho al complemento salarial del 25 por 100 antes citado.

Art. 39. 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. 40. El personal administrativo y 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. 41. 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 y permisos

Art. 42. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más por cada trienio de antigüedad.

Art. 43. 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. 44. El trabajador, previo aviso escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

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 laborables en un período de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el 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.

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

Art. 45. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por año, que deberá ser concedido de solicitarse el permiso con, al menos, veinte días de preaviso.

Art. 46. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad de la trabajadora, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

## CAPITULO IV

### Excedencias

Art. 47. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el 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, a tenor de la legislación aplicable en la materia.
- c) Por la prestación del servicio militar 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.
- e) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a doce meses.

Art. 48. El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, previa comunicación escrita a la Empresa, excepto los incluidos en el apartado c), del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

Art. 49. La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el Centro de un año.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Deberá solicitarla por escrito con, al menos, quince días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

Art. 50. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de dos años y máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el Centro de las vacantes de igual categoría que se produjeran siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el Centro.

Art. 51. 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 período 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. 52. Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 51 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 V

### Jubilaciones

Art. 53. El cese en el trabajo por jubilación, se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

Los Centros y su trabajadores de mutuo acuerdo podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipadas previstas en la legislación vigente.

## TITULO IV

### Retribuciones

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones Generales

Art. 54. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por: El salario base, complementos del mismo, antigüedad y plus extrasalarial de transporte.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque bancario, o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

Art. 55. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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. 56. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período 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. 57. Las tablas salariales que figuran en el anexo segundo de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en el artículo 22 y siguientes.

#### CAPITULO II

##### Plus extrasalarial de transporte y complementos salariales

Art. 58. Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus de transporte de naturaleza extra-salarial y no cotizabile a la Seguridad Social, por el importe reseñado en el anexo 2 del presente convenio, con independencia de la distancia que pueda existir entre el Centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Dicho plus extrasalarial se percibirá durante once mensualidades (excluida la correspondiente al mes de verano), así como las tres pagas extraordinarias.

Art. 59. *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 (anexo 2).

Art. 60. *Complemento de antigüedad.*  
Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad indicado en las tablas salariales (anexo 2) de este convenio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá, en ningún caso suponer más del 10 por 100, a los cinco años; del 25 por 100, a los quince años; del 40 por 100, a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base y el importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Art. 61. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en el Centro, descontándose los periodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

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

Art. 62. 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, plus extrasalarial de transporte y antigüedad.

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

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

Art. 63. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes expresados en el artículo anterior, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Art. 64. 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 base y complementos de convenio y conforme a lo establecido en este Convenio.

Art. 65. 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) El personal administrativo y de servicios generales percibirá un plus equivalente al 25 por 100 del salario base, que se percibirá en todas y cada una de las pagas reconocidas en este Convenio.

b) El resto del personal no comprendido en el apartado anterior percibirá un plus equivalente al 8 por 100 del salario base que se percibirá en todas y cada una de las pagas reconocidas en este Convenio.

c) Para los educadores a 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 continua, el plus de penosidad se cuantifica mensualmente en el 10 por 100 del salario base, que se percibirá en todas y cada una de las pagas reconocidas en este Convenio.

Art. 66. Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el artículo 33 de este Convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

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 del Ministerio de Trabajo de 20 de marzo de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

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

El trabajador que se incorpore, en el remplazo que le corresponda, al Servicio Militar recibirá el importe de una paga mensual cuando realice la Jura o Promesa de la Bandera de España.

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

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

#### CAPITULO III

##### Cláusula de descuelgue para los Centros deficitarios

Art. 67. 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 que anualmente se pacten en Convenio.

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

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

b) Contabilidad del Centro, con sus correspondientes balances y cuentas de resultados de los últimos dos años.

c) Propuesta salarial del Centro para con sus empleados.

La solicitud y su documentación deberá remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los meses de enero, febrero y marzo correspondientes.

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

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

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

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

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

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

## TITULO V

### Régimen asistencial

#### CAPITULO PRIMERO

##### Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 68. Los Centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre la 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. 69. Los hijos del personal afectado por este Convenio que presten sus servicios en régimen de jornada completa tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el Centro.

Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 47, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

Art. 70. El personal no afectado por el artículo 30 podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del Centro lo permitan a juicio del titular.

#### CAPITULO III

##### Derechos sindicales

Art. 71. Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la Empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, provincia, región, Autonomía o Estado, se podrá promover por las Organizaciones Sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato en una o varias Empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada Central Sindical 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 requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, 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 expresará: Su voluntad de que se efectúe el descuento, la cuenta corriente 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.

Para la constitución de secciones sindicales y sus funciones se estará a tenor de lo dispuesto en el título XV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

## TITULO VI.

### Faltas, sanciones, infracciones

#### CAPITULO PRIMERO

##### Faltas

Art. 72. 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.

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 falta al trabajo por causa justificada, a menos de 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.

Demstrar 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 alumno 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. 73. Los reglamentos de régimen inferior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstos en el presente Convenio.

Art. 74. 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. 75. 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 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.

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. 76. 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. 77. 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. 78. 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. 79. La no comisión de faltas leves durante un año determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

#### *Infracciones de los Empresarios*

Art. 80. Se estará a lo previsto en el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre, de desarrollo del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

### 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.

### 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 exige, 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 comprenda materias no incluidas en los programas oficiales.

#### 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.

Otro personal:

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

#### 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 iniciativas y responsabilidad.

e) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca bajo la dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del Centro.

f) 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, provisión, 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 a 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 las luces.

Cuidado y normal funcionamiento de los 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 correspondiente clase, 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 y terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar las 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: En quien, teniendo suficiente práctica se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

14. Auxiliar de servicios generales: En quien atiende a cualquiera de las funciones de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado, plancha, etc.

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

16. Pinche y aprendiz: Comprende esta categoría al personal que auxilia en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del Centro.

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

18. 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.

19. 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 Jardinero.

Camarero, con Empleado de servicio de comedor y limpieza.

Lavacoches o mozo de servicio, con personal no cualificado.

## ANEXO II

### Tablas salariales

	Base	Compl.	Plus trans.	Total	Ant.
<b>Preescolar</b>					
Director a)	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
Director b)	22.738	-	-	22.738	1.258
Subdirector a)	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
Subdirector b)	21.044	-	-	21.044	1.107
Titular	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
Instructor/a	47.323	11.344	2.300	60.967	2.560
<b>EGB</b>					
Director a)	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
Director b)	22.738	-	-	22.738	1.258
Subdirector a)	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
Subdirector b)	22.738	-	-	22.738	1.258
T. Estudios a)	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
T. Estudios b)	18.930	-	-	18.930	1.048
T. Departamento a)	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
T. Departamento b)	16.839	-	-	16.839	932
P. titular	68.947	17.262	2.300	88.509	2.943
Ayudante	55.627	14.385	2.300	72.312	2.371
Vigilante educador o Instructor/a	55.362	8.678	2.300	66.340	2.371
<b>BUP</b>					
Director a)	75.861	15.157	2.300	93.318	3.693
Director b)	33.118	-	-	33.118	1.834
Subdirector o Jefe de Estudios a)	75.861	15.157	2.300	93.318	3.693
Subdirector o Jefe de Estudios b)	29.104	-	-	29.104	1.609
Jefe Departamento a)	75.861	15.157	2.300	93.318	3.693
Jefe Departamento b)	23.636	-	-	23.636	1.308
Profesor titular	75.861	15.157	2.300	93.318	3.693
Profesor o J. T/L	75.861	15.157	2.300	93.318	3.644
Profesor adjunto, aux. o ayd.	72.147	14.062	2.300	88.509	3.077
Adjunto Taller o Laborat.	69.135	15.674	2.300	87.109	3.037
Vigilante educador o Instructor/a	66.696	11.623	2.300	80.619	2.970
<b>F.P. I</b>					
Director a)	68.842	15.000	2.300	86.142	2.833
Director b)	26.813	-	-	26.813	1.467
Subdirector a)	68.842	15.000	2.300	86.142	2.833
Subdirector b)	24.866	-	-	24.866	1.359
Jefe Estudios a)	68.842	15.000	2.300	86.142	2.833
Jefe Estudios b)	22.947	-	-	22.947	1.256
Jefe Departamento a)	68.842	15.000	2.300	86.142	2.833
Jefe Departamento b)	21.021	-	-	21.021	1.151
Profesor titular, Jefe Taller o L.	68.842	15.000	2.300	86.142	2.833
Profesor agregado, adj. o aux. o ayudante	57.720	12.125	2.300	72.145	2.537
Vigilante educador o Instructor/a	53.083	9.183	2.300	64.566	2.292
<b>F. P. II</b>					
Director a)	73.600	14.922	2.300	90.822	3.554
Director b)	32.232	-	-	32.232	1.766
Subdirector a)	73.600	14.922	2.300	90.822	3.554
Subdirector b)	28.324	-	-	28.324	1.550
Jefe Estudios a)	73.600	14.922	2.300	90.822	3.554
Jefe Estudios b)	27.353	-	-	27.353	1.498
Jefe Departamento a)	73.600	14.922	2.300	90.822	3.554
Jefe Departamento b)	23.058	-	-	23.058	1.261

	Base	Compl.	Plus trans.	Total	Ant.
Profesor titular, Jefe o Maestro Taller o L.	73.600	14.922	2.300	90.822	3.554
Profesor agregado, adjunto o aux. o ayu.	71.242	12.600	2.300	86.142	2.962
Ayudante Taller o L.	70.111	12.370	2.300	84.781	2.924
Vigilante, Educador o Instructor/a	66.601	9.563	2.300	78.464	2.859
<b>Personal administrativo</b>					
Jefe administrativo o Secretario	53.424	16.525	2.300	72.249	2.808
Jefe Negociado	48.870	15.358	2.300	66.528	2.590
Intendente	45.394	13.177	2.300	60.871	2.399
Oficial	44.195	11.584	2.300	58.079	2.371
Auxiliar o Telefonista	43.874	4.681	2.300	50.855	2.371
Aspirante	25.800	1.325	2.300	29.425	1.450
<b>Personal de Servicios Generales</b>					
Conserje	44.318	14.242	2.300	60.860	2.371
Gobernante/a	44.318	14.242	2.300	60.860	2.371
Jefe Cocina, etc.	44.195	11.584	2.300	58.079	2.271
Cocinero	44.074	8.993	2.300	55.367	2.371
Celador, etc.	43.974	6.837	2.300	53.111	2.371
Guarda o Sereno	43.874	4.681	2.300	50.855	2.371
Empleado Mat.	43.874	4.681	2.300	50.855	2.371
Pinche, Aprendiz, Botones	25.800	1.325	2.300	29.425	1.450
<b>Enseñanzas especializadas de carácter profesional y Artes Aplicadas</b>					
Director a)	53.248	12.739	2.300	68.287	3.141
Director b)	27.256	-	-	27.256	1.545
Subdirector a)	53.248	12.739	2.300	68.287	3.141
Subdirector b)	25.745	-	-	25.745	1.457
Jefe Estudios a)	53.248	12.739	2.300	68.287	3.141
Jefe Estudios b)	24.236	-	-	24.236	1.373
Jefe Departamento a)	53.248	12.739	2.300	68.287	3.141
Jefe Departamento b)	22.719	-	-	22.719	1.285
Profesor titular	53.248	12.739	2.300	68.287	3.141
Jefe Taller o Lab.	53.248	12.739	2.300	68.287	3.074
Profesor adjunto o aux. o Maestro de Taller o Lab.	49.773	10.020	2.300	62.093	2.920
Adjunto Taller o Laboratorio	49.695	8.353	2.300	60.348	2.920
Vigilante o Instructor	46.247	7.349	2.300	55.896	2.583
<b>Otras enseñanzas especializadas</b>					
Director a)	49.773	10.020	2.300	62.093	2.830
Director b)	24.236	-	-	24.236	1.373
Subdirector a)	49.773	10.020	2.300	62.093	2.830
Subdirector b)	22.719	-	-	22.719	1.285
Jefe Estudios a)	49.773	10.020	2.300	62.093	2.830
Jefe Estudios b)	21.201	-	-	21.201	1.200
Jefe Departamento a)	49.773	10.020	2.300	62.093	2.830
Jefe Departamento b)	19.691	-	-	19.691	1.115
Profesor titular	49.773	10.020	2.300	62.093	2.830
Jefe Taller	48.673	11.120	2.300	62.093	2.728
Profesor adjunto, etc.	45.197	8.400	2.300	55.897	2.583
Adjunto de Taller o Lab.	42.360	8.141	2.300	52.801	2.371
Vigilante Instructor	42.360	8.141	2.300	52.801	2.371
<b>Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo Menores</b>					
Director	81.270	28.858		110.128	4.424
Subdirector	80.136	26.755		106.891	4.194
Jefe Estudios	80.136	25.836		105.972	3.960
Educador, Capellán, Médico y Psicólogo, Sociólogo y demás titulados de grado superior en relación directa con menores	74.304	23.192		97.496	3.262

Todo el personal no docente del ámbito de este Convenio se regirá por las tablas que figuran en el mismo para cualquier tipo de Centros.

	Bases	Compl.	C. ext.	Total	Antig.
<i>Residencias de la Juventud (Residencias Juveniles)</i>					
Director .....	78.765	29.216	2.300	110.281	4.424
Subdirector .....	77.571	27.173	2.300	107.044	4.194
Jefe Estudios Secre. ....	77.530	26.295	2.300	106.125	3.960
Educador, Capellán, Médico, Sociólogo .....	71.753	23.596	2.300	97.649	3.262
<i>Colegios Mayores y Residencias Universitarias</i>					
Director .....	89.753	42.725	2.300	134.778	5.564
Subdirector .....	87.230	34.596	2.300	124.126	5.564
Jefe Estudios, Tut. ....	79.742	29.990	2.300	112.032	5.114
Educador, Capellán, Médico, etcétera .....	63.563	28.628	2.300	94.491	3.497
<i>Colegios Menores y Centros Sociales</i>					
Director .....	71.985	33.088	2.300	107.373	4.424
Subdirector .....	69.280	32.859	2.300	104.439	4.194
Jefe Estudios, Tut. ....	67.129	31.629	2.300	101.058	3.960
Educador, Capellán, Médico, etcétera .....	63.435	31.500	2.300	97.235	3.262

### ANEXO III

#### Interpretación de jornada de trabajo de personal docente

##### Hora lectiva:

Se entenderá por clase, a efectos laborales, el período no superior a sesenta minutos, durante el cual el Profesor realiza su actividad docente, que puede constituir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

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, vigilancia de recreos, correcciones, preparación de trabajos en laboratorios y restantes actividades de apoyo, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo las horas pueden 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.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**11031** *ORDEN de 26 de abril de 1986 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro de Viento Huracanado en Plátano, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados de 1986.*

Ilmos. Sres.: De acuerdo con el Plan de Seguros Agrarios Combinados de 1986, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 24 de julio de 1985, en lo que se refiere al Seguro de Viento Huracanado en Plátano, y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—El ámbito de aplicación del Seguro de Viento Huracanado en Plátano, lo constituyen las parcelas cultivadas de plátano que se encuentren situadas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Segundo.—Será asegurable la producción de las distintas variedades de plátano.

Tercero.—Para la producción objeto del Seguro de Viento Huracanado en Plátano, se considerarán condiciones técnicas mínimas de cultivo, las siguientes:

Protección de la planta mediante la colocación de horcones u otros sistemas de amarre, en el momento que el desarrollo del cultivo lo exija.

Lo anteriormente indicado y, con carácter general, cualquier otra práctica cultural que se utilice, deberán realizarse según lo establecido en cada comarca por el buen quehacer del agricultor y, en concordancia con la producción fijada en la declaración de Seguro.

En todo caso el asegurado queda obligado al cumplimiento de cuantas normas sean dictadas, tanto sobre la lucha antiparasitaria y tratamientos integrales como sobre medidas culturales o preventivas.

En caso de deficiencia en el cumplimiento de las condiciones técnicas mínimas de cultivo el asegurador, podrá reducir la indemnización en proporción a la importancia de los daños derivados de la misma y el grado de culpa del asegurado.

La pérdida de la indemnización, sólo se producirá en caso de total incumplimiento de todas las condiciones técnicas mínimas de cultivo, o de alguna de ellas cuyo carácter fuere obligatorio, cuando hubiere concurrido dolo o culpa grave por parte del asegurado. Si dicho incumplimiento se produjera con la manifiesta intención de perjudicar o engañar al asegurador, éste, además de quedar liberado de toda prestación por los daños cuasados, podrá reclamar los daños y perjuicios que se le hubieren ocasionado.

Cuarto.—El agricultor fijará libremente el rendimiento unitario a consignar para cada parcela en la declaración del Seguro, si bien, dicho rendimiento, deberá ajustarse a las esperanzas reales de producción.

Quinto.—Los precios a aplicar a los solos efectos del Seguro de Viento Huracanado en Plátano, pago de primas e importe de indemnizaciones en caso de siniestro, serán elegidos libremente por el agricultor, no rebasando el precio del máximo siguiente:

Precio para todas las variedades: 50 pesetas/kilogramo.

Sexto.—Las garantías del Seguro de Viento Huracanado en Plátano, se iniciarán con la toma de efecto del Seguro una vez finalizado el período de carencia y nunca antes del 1 de junio de 1986, y finalizarán con la recolección, teniendo como fecha límite el 31 de mayo de 1987.

Séptimo.—Teniendo en cuenta el período de garantía y lo dispuesto en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados para 1986, el plazo de suscripción del Seguro de Viento Huracanado en Plátano, comenzará el 1 de mayo y finalizará el 31 de agosto de 1986, ambos inclusive.

Octavo.—A efectos de lo establecido en el artículo 4 del Reglamento para la aplicación de la Ley 87/1978, sobre Seguros Agrarios Combinados y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual para el ejercicio 1986, se considerarán como clase única todas las variedades de plátano.

Noveno.—Se encomienda a la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, las funciones de fomento y divulgación del Seguro de Viento Huracanado en Plátano, que las desarrollará, bien en el marco de los convenios establecidos o que se establezcan a este fin o bien recabando la colaboración de los Organismos de la Administración del Estado, Autonómica y Local, así como de las Organizaciones Profesionales Agrarias y Cámaras Agrarias.

Décimo.—Se autoriza a la Entidad estatal de Seguros Agrarios para realizar las actuaciones precisas para la aplicación de esta Orden.

Undécimo.—La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 26 de abril de 1986.

ROMERO HERRERA

Ilmos. Sres. Presidente del FORPPA, Director general de la Producción Agraria, Director general de Investigación y Capacitación Agraria, Director del IRA y Presidente de ENESA.