

VIII. *Nacimiento del derecho, duración y extinción.*—Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal, maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. *Reconocimiento del derecho:*

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal, maternidad corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de «Schweppes, Sociedad Anónima», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la empresa.

X. *Pago de las prestaciones.*—El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. *Disposición derogatoria.*—Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1994 las materias objeto de la presente norma.

16321 *RESOLUCION de 13 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (Código de Convenio número 9909675), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1995, de una parte por la Confederación de Centros de Enseñanza (CECE) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, USO y FSIE en representación de los trabajadores del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 13 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERIA Y ESTETICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS

PREAMBULO

Las relaciones laborales entre las empresas de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, y de artes aplicadas y oficios artísticos, y el colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios, han venido siendo reguladas, con carácter convencional, por los sucesivos convenios colectivos de la enseñanza privada, en los que las primeras de las mencionadas se encontraban incardinadas dentro de la sección B, enseñanzas especializadas de carácter profesional (véanse al respecto los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria para la interpretación de dicho Convenio, de fechas 21 de enero de 1995 y 28 de enero de 1992)

y las restantes dentro del apartado de la misma sección «otras enseñanzas especializadas».

La circunstancia de que el Convenio Colectivo de la enseñanza privada no tenga continuidad, por el momento, en la forma tradicional y con el ámbito funcional que le era propio, añadida a la de que todos los convenios hasta ahora conocidos y publicados, resultantes de la fragmentación de aquél, no contemplan estas particulares parcelas educativas, ha propiciado el establecimiento de las oportunas negociaciones entre las partes firmantes de este Convenio, a fin de dotar a las empresas de los sectores recogidos en el ámbito funcional y al colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios, de un marco consensuado, en el que se deje constancia de las circunstancias generales por las que se han de regular sus relaciones dentro del campo del derecho laboral.

TITULO I

Disposiciones generales

CAPITULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de peluquería y de estética, las de enseñanzas regladas musicales, así como las de artes aplicadas y oficios artísticos reseñadas en el apartado i) del artículo 2 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1996.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 1994.

Al finalizar el año 1995 se realizará la revisión salarial para el año 1996, una vez conocido el IPC para ese año.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en y para los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Artículo 5. *Constitución.*

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

En esta primera reunión de constitución, se procederá al nombramiento de un Presidente y de un Secretario.

La Comisión paritaria fija su domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, 29 y 31, primera planta.

Artículo 6. *Convocatoria.*

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

La convocatoria la efectuará el Secretario, por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, y en la misma se especificará el orden del día, el lugar y hora de la reunión. Igualmente, en su caso, se acompañará con la convocatoria la documentación que se estime necesaria para la deliberación de los asuntos que compongan el orden del día.

En caso de urgencia, la convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y con las condiciones de los párrafos anteriores.

Artículo 7. *Adopción de acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados en función de la representatividad de cada organización en el ámbito de la negociación de este Convenio. En cualquier caso, para la adopción de un acuerdo se requerirá el voto favorable de la representación empresarial, y de otro 50 por 100 de la representación sindical.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario, y se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación a las empresas incluidas en el campo de aplicación funcional de este Convenio Colectivo.

TITULO II

Del personal

CAPITULO I

Clasificación de personal

Artículo 9. *Grupos y categorías del personal.*

El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo efectivo desarrollado en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos profesionales y, dentro de él, en una de las categorías relacionadas:

Grupo 1. Personal docente:

Profesor titular.
Jefe de Taller o Laboratorio.
Profesor adjunto o auxiliar.
Maestro de Taller o Laboratorio.
Instructor.

Grupo 2. Personal de administración:

Jefe de Administración.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Aprendiz.

Grupo 3. Personal de servicios generales:

Portero. Conserje.
Oficial de 1.ª
Celador.
Personal no cualificado.
Empleado de limpieza.
Aprendiz.

Artículo 10. *Definición de categorías.*

Profesor titular: Es el que reuniendo las condiciones y titulación académica exigidas por la legislación aplicable, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el centro.

Jefe de Taller o Laboratorio: Es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente, imparte las clases prácticas en materias de formación profesional.

Profesor adjunto o auxiliar: Es el profesor que, designado por el titular del centro, colabora con el profesor titular en el desarrollo de los programas.

Maestro de Taller o Laboratorio: Es quien colabora en el desarrollo de las clases prácticas en materias de formación profesional, bajo la dependencia de quien tenga a su cargo las mismas.

Instructor: Es quien imparte la docencia, en función de sus conocimientos específicos.

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y la Secretaría del centro, de todo lo cual responderá ante su titular.

Oficial Administrativo: Es quien bajo la dirección del Jefe de Administración, o del titular de la empresa, ejerce funciones burocráticas y contables, que exigen iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, de atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de administración.

Aprendiz: Es el trabajador que mantiene relación laboral con el centro, en virtud de un contrato específico de aprendizaje.

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.

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. Se cuida de la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Tiene a su cargo el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes. Tiene a su cuidado el normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

Oficial de 1.ª: 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.

Celador: Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos. Colabora con el personal docente en las actividades educativas de carácter práctico.

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

Empleado de limpieza: Es quien tiene a su cargo el servicio de limpieza de las instalaciones del centro.

Artículo 11. *Categorías temporales funcionales.*

Se consideran categorías temporales funcionales las de Director, Subdirector y Jefe de Estudios.

Serán desempeñadas por aquellos trabajadores docentes a los que la dirección de la empresa se las encomiende, y por el tiempo específico en que se les mantenga en los cargos, sin posibilidad de consolidar estas categorías.

El Director es quien, encargado por la titularidad del centro, dirige, orienta y supervisa todas las actividades del mismo.

El Subdirector colabora con el Director y le sustituye en caso de ausencia.

El Jefe de Estudios, es el profesor que coordina y responde del desarrollo del cuadro pedagógico y del programa educativo del centro.

Artículo 12. *Provisiones.*

Las categorías específicas en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen obligación para la empresa de tener cubiertas todas ellas.

CAPITULO II

Contratación y ceses de personal

Artículo 13. *Contratación.*

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

Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

Los trabajadores al servicio de la empresa sin pactar modalidad especial alguna que afecte a la duración del contrato, se considerarán fijos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la actividad.

Igualmente tendrán la consideración de trabajadores fijos aquellos trabajadores que no tengan un contrato de trabajo formalizado por escrito, así como aquéllos que, finalizadas las prórrogas legales, continúen prestando servicios para la empresa.

Los contratos temporales, cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado a su término no fueran denunciados por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo, siempre que la legislación lo permita.

Los trabajadores contratados en la modalidad de a tiempo parcial, tendrán preferencia para ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio del empresario.

Artículo 14. Período de prueba.

Los trabajadores contratados al amparo o dentro del campo de aplicación de este Convenio, quedarán sometidos a un período de prueba según se categoría profesional y lo que, a continuación, se establece:

- a) Personal del grupo 1: Cuatro meses.
- b) Personal del grupo 2: Dos meses.
- c) Personal del grupo 3: Un mes.
- d) Personal no cualificado: Quince días.

Dicho período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 15. Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por:

- a) baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, o
- b) por ampliación de plantilla.

Con carácter general, las vacantes que se produzcan, se cubrirán con trabajadores de la propia empresa, siendo el titular de la misma el que, oídos los representantes legales de los trabajadores, decida si existe entre su personal aquél que reúna las condiciones requeridas.

Los Oficiales Administrativos con cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares Administrativos con la retribución de Oficial.

Artículo 16. Cese voluntario.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de su titular, por escrito, y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal docente: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

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

Si el empresario recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente el mismo día en que se extinga la relación laboral entre las partes. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el abono de dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, con el límite de días previsto para el preaviso.

TÍTULO III**Condiciones de trabajo****CAPITULO I****Jornada de trabajo****Artículo 17. Jornada de trabajo del personal docente.**

A. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, tendrá la siguiente jornada:

1.º Jornada semanal de treinta y tres horas de las cuales treinta serán lectivas y tres dedicadas a actividades complementarias. Las horas correspondientes a actividades complementarias podrán destinarse a prácticas.

2.º El personal que ostenta la categoría de Director, Subdirector o Jefe de Estudios, incrementará su jornada semanal en cinco horas.

B. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas regladas musicales, así como en los de artes aplicadas y oficios artísticos, tendrá la siguiente jornada:

1.º Jornada semanal de treinta y cuatro horas.

2.º El personal que ostente la categoría de Director, Subdirector o Jefe de Estudios, incrementará su jornada semanal en cinco horas.

Artículo 18. Jornada de trabajo del personal no docente.

El personal no docente comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrá la jornada semanal de treinta y nueve horas.

Artículo 19. Cómputo de jornada.

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

No serán consideradas como horas de mera presencia aquellas respecto de las cuales haya acuerdo escrito entre empresario y trabajador por el que éste esté en el centro a disposición del primero.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde al empresario, y la libre aceptación al trabajador.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias, se atenderá a lo establecido legalmente.

Las empresas acordarán con los trabajadores si las horas extraordinarias se retribuyen económicamente, en la cuantía que su propio acuerdo determine, respetando lo establecido en la ley, o si se compensan por tiempo equivalente de descanso retribuido.

CAPITULO II**Vacaciones o permisos****Artículo 21. Vacación anual.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en período de verano, y su fijación se llevará a cabo a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral a este efecto.

El período de vacaciones de cada trabajador será fijado por el empresario con una antelación de, al menos, dos meses al inicio de su disfrute.

Artículo 22.

1. El personal docente disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que la empresa establezca para sus alumnos.

2. El personal no docente tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de descanso, durante la Semana Santa y ocho días naturales durante Navidad.

3. Cuatro días hábiles durante el año a determinar dos por el titular del centro y dos por el trabajador.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días, en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador deba hacer un traslado fuera de la provincia en que radique su domicilio y su centro de trabajo, el plazo se ampliará a cinco días.
- c) Un día por traslado de domicilio.
- d) Un día por boda de familiar en primer grado de consanguinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

Artículo 24. Maternidad y adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad o adopción, a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen.

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de anticipación al inicio de su disfrute.

En una misma empresa no podrá haber dos trabajadores disfrutando simultáneamente de este beneficio, salvo que las necesidades de organización lo permitan, a juicio del empresario.

Artículo 26. *Lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 27. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, con una extensión mínima de un tercio de tal jornada de trabajo, y máxima de la mitad de la misma.

CAPITULO III

Jubilaciones

Artículo 28. *Jubilaciones.*

Los trabajadores se jubilarán a los sesenta y cinco años. No obstante, si el cumplimiento de dicha edad se produjera mediado un curso escolar, por acuerdo entre el titular del centro y el trabajador podrá demorarse su efectividad hasta el día en que coincida con la finalización de dicho curso.

Igualmente, si al alcanzar la edad legal de jubilación, el trabajador no hubiera cotizado la carencia necesaria para el reconocimiento del derecho, podrá continuar manteniendo la relación laboral hasta alcanzar la cotización precisa, con el límite de sesenta y nueve años.

CAPITULO IV

Excedencias

Artículo 29.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previsto en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 30. *Excedencia forzosa.*

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Por la prestación de servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.
- Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente Convenio.
- Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a doce meses.
- El descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a cuatro años.

Artículo 31.

El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para incorporarse al centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitivamente en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del comienzo del curso, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

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

Artículo 33.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

CAPITULO V

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 34. *Cursos de actualización y perfeccionamiento.*

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes.

Artículo 35. *Formación continua.*

El presente Convenio se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la Enseñanza Privada de 14 de junio de 1993 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de agosto de 1993, «Boletín Oficial del Estado» de 3 de septiembre).

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Artículo 36. *Premio de jubilación.*

Los trabajadores que hayan causado alta en la empresa antes del 31 de diciembre de 1993, tendrán derecho a un premio de jubilación, equivalente al importe de tres mensualidades ordinarias, siempre que acrediten una antigüedad mínima de quince años en la misma empresa.

Artículo 37. *Ayudas a los hijos de los trabajadores.*

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten una jornada igual o superior al 50 por 100 de la habitual en su categoría, tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que presten sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan con habitualidad.

Artículo 38. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de trabajadores en situación de incapacidad temporal 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.

Artículo 39. *Seguros.*

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen la cobertura de la responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación de los boletines de cotización mensual TC-2.

Quedará excluido de esta medida todo el personal en situación de excedencia, sea ésta forzosa o voluntaria.

Responsabilidad civil: En que puedan incurrir los asegurados, con motivos de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 5.000.000 de pesetas.

Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 3.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

Los centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

TITULO IV

Retribuciones

Artículo 41. *Conceptos.*

El salario de los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación de este Convenio Colectivo, estará compuesto por los siguientes conceptos retributivos: Salario base y, en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional.

Artículo 42. *Salario base.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos conforme a las tablas salariales incorporadas a este Convenio como anexos I y II para los años naturales 1994 y 1995, respectivamente.

Artículo 43. *Plus de categorías funcionales.*

Los trabajadores que desempeñen categorías funcionales temporales, percibirán, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y en tanto desempeñen efectivamente la categoría, las siguientes cantidades:

Año 1994:

Director: 40.571 pesetas.
Subdirector: 38.323 pesetas.
Jefe de Estudios: 36.130 pesetas.

Año 1995:

Director: 41.383 pesetas.
Subdirector: 39.090 pesetas.
Jefe de Estudios: 36.853 pesetas.

Artículo 44. *Plus de transporte o distancia.*

Únicamente en aquellos centros que con causa en el artículo 67 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 45. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base antigüedad y plus de categoría funcional.

Dichas pagas extraordinarias se harán efectivas durante los meses de junio y diciembre.

Artículo 46. *Antigüedad.*

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo I, sin que tal importe pueda exceder de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 47. *Trabajos de superior categoría.*

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución establecida a aquélla, en tanto subsista la situación.

Si el período de duración de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, el trabajador podrá optar a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe efectivamente, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 48. *Trabajos de inferior categoría.*

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 49. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que su importe pueda exceder del noventa por ciento del salario mensual.

TITULO V

Derechos sindicales

Artículo 50. *No discriminación.*

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

Artículo 51. *Representación de los Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresas.

Artículo 52. *Derecho de reunión.*

Se garantiza el derecho de los trabajadores del Centro a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Artículo 53. *Cuota sindical.*

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, los centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 54. *Acumulación de horas.*

Para facilitar la actividad sindical, se podrá llegar a acuerdos entre organismos sindicales y patronales, con representatividad en el sector, sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas

organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 55. *Ausencia por negociación de Convenio.*

Los representantes sindicales designados por las centrales implantadas en el sector, a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el centro pertenezca al sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del convenio.

TITULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 56. *Faltas y sanciones.*

En materia de faltas y sanciones, se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente.

Si perjuicio de que cada empresa pueda elaborar un Reglamento de Régimen Interior, en el que se concrete la especificación de las actuaciones constitutivas de faltas y las sanciones que pueden llevar aparejadas, se considerarán las siguientes:

A. Faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia durante el plazo de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

B. 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.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menoscaben ante los alumnos o de sus familiares.
- Faltar gravemente a la persona del alumno, o de sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

C. 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.

Artículo 57. *Prescripción.*

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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Sanciones.*

La comisión de las faltas cometidas por los trabajadores es susceptible de ser sancionadas de la siguiente forma:

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

- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constancia en el expediente personal.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo, o despido.

Todas las sanciones será comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegado sindical.

TITULO VII

Infracciones de los empresarios

Artículo 59.

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados de personal, delegado sindical o comité de empresa, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuera satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria del Convenio, la cual emitirá el correspondiente dictamen, en el plazo máximo de veinte días.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

TITULO VIII

Globalidad, absorción y derechos adquiridos

Artículo 60. *Globalidad.*

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Artículo 61. *Absorción.*

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

Artículo 62. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán, como derecho *ad personam*, aquellas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.

Disposición adicional.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 1997, por tática reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento del Convenio o de su prórroga.

Disposición final. *Cláusula de descuelgue.*

En los centros en que se acredite, de forma objetiva y fehaciente, que durante dos ejercicios económicos consecutivos se han cerrado con pérdidas, y no existan previsiones razonables de mejoría en el futuro inmediato, no resultarán de necesaria aplicación los incrementos salariales que correspondan.

A tal efecto, los centros que se encuentren en la indicada situación, deberán dirigir un escrito en tal sentido a la Comisión paritaria del Convenio, acompañando la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de la situación del centro, con expresión de los alumnos matriculados.
- Contabilidad del centro de los dos ejercicios últimos cerrados, en las que figuren expresamente los balances y la cuentas de resultados.
- Propuesta salarial que efectúa el centro.

Una vez recibida la solicitud y la documentación especificada, se formará el correspondiente expediente, del que se dará traslado a los repre-

sentantes de los trabajadores en el centro afectado, en el plazo de quince días a su recepción, mediante entrega de copia de toda la documentación.

Dentro del plazo de diez días, contado a partir de que los representantes de los trabajadores reciban la documentación mencionada, deberán éstos manifestar si aceptan o no la propuesta de la empresa.

De no aceptarla, la Comisión paritaria citará a las partes en conflicto, a fin de que expongan sus posiciones y aporten los medios de prueba de que quieran valerse. Practicadas las pruebas, a la mayor brevedad posible, y oídas las partes, éstas quedarán sometidas al laudo de arbitraje de la Comisión paritaria del Convenio, que deberá producirse en el plazo máximo de siete días desde que se ultimen las sesiones, y será vinculante.

ANEXO I**Tablas salariales 1994**

Estas tablas están confeccionadas en 14 pagas

Sección A: Aplicables a centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional (Peluquería y Estética)

Categoría	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo I. Personal docente:		
Profesor titular	125.105	4.774
Jefe de taller o laboratorio	125.105	4.774
Profesor adjunto o Auxiliar	115.714	4.439
Maestro de taller o laboratorio	115.714	4.439
Instructor	103.322	3.927
Grupo II. Personal administrativo:		
Jefe de administración	127.186	4.520
Oficial administración	103.142	3.817
Auxiliar administrativo	90.278	3.817
Aprendiz	SMI	
Grupo III. Personal de servicios generales:		
Conserje	107.094	3.817
Oficial de primera	102.179	3.817
Portero	93.414	3.817
Celador	93.414	3.817
Personal de limpieza	89.435	3.817
Personal no cualificado	89.435	3.817
Aprendiz	SMI	

Sección B: Aplicable a centros de enseñanza regladas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos

Categoría	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo I. Personal docente:		
Profesor titular	113.732	4.301
Jefe de taller o laboratorio	113.732	4.301
Profesor adjunto o Auxiliar	102.356	3.927
Maestro de taller o laboratorio	102.356	3.927
Instructor	96.670	3.604
Grupo II. Personal administrativo:		
Jefe de administración	127.186	4.520
Oficial administración	103.142	3.817
Auxiliar administrativo	90.278	3.817
Aprendiz	SMI	
Grupo III. Personal de servicios generales:		
Conserje	107.094	3.817
Oficial de primera	102.179	3.817
Portero	93.414	3.817
Celador	93.414	3.817
Personal de limpieza	89.435	3.817
Personal no cualificado	89.435	3.817
Aprendiz	SMI	

ANEXO II**Tablas salariales 1995**

Estas tablas están confeccionadas en 14 pagas

Sección A: Aplicables a centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional (Peluquería y Estética)

Categoría	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo I. Personal docente:		
Profesor titular	129.483	4.941
Jefe de taller o laboratorio	129.483	4.941
Profesor adjunto o Auxiliar	119.763	4.594
Maestro de taller o laboratorio	119.763	4.594
Instructor	106.983	4.064
Grupo II. Personal administrativo:		
Jefe de administración	131.637	4.678
Oficial administración	106.752	3.950
Auxiliar administrativo	93.437	3.950
Aprendiz	SMI	
Grupo III. Personal de servicios generales:		
Conserje	110.842	3.950
Oficial de primera	105.755	3.950
Portero	96.683	3.950
Celador	96.683	3.950
Personal de limpieza	92.565	3.950
Personal no cualificado	92.565	3.950
Aprendiz	SMI	

Sección B: Aplicables a centros de enseñanzas regladas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos

Categoría	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo I. Personal docente:		
Profesor titular	117.712	4.451
Jefe de taller o laboratorio	117.712	4.451
Profesor adjunto o Auxiliar	105.983	4.064
Maestro de taller o laboratorio	105.983	4.064
Instructor	100.053	3.730
Grupo II. Personal administrativo:		
Jefe de administración	131.637	4.678
Oficial administración	106.752	3.950
Auxiliar administrativo	93.437	3.950
Aprendiz	SMI	
Grupo III. Personal de servicios generales:		
Conserje	110.842	3.950
Oficial de primera	105.755	3.950
Portero	96.683	3.950
Celador	96.683	3.950
Personal de limpieza	92.565	3.950
Personal no cualificado	92.565	3.950
Aprendiz	SMI	

Revisión: Las presentes tablas salariales se actualizarán para el año 1996, según la previsión del IPC que haga el Gobierno al final de 1995 con respecto del indicado año 1996, teniéndose en cuenta, además, el IPC real de 1995.