

4. El abono de las cantidades que surjan de los posibles incrementos derivados de los puntos 2 y 3 se efectuarán durante el primer trimestre del ejercicio 2004.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se cierra la sesión a las 13.00 del día anteriormente señalado.

Y para que así conste, firman el presente Acta:

Mercedes Rodríguez Torrejón (CC.OO.).—Constantino Fernández Sánchez (CC.OO.).—Juan Manuel del Campo Vera (CC.OO.).—Carlos Ponce Domínguez (UGT).—Luis Cornejo López (UGT).—Ángel del Pino Merino (AGEP).—Gregorio Rayón Gil (AEPE).—Jordi Ventura Boleda (FNEP).—(GREMI). José de Cominges Guío (FNEP).—Carlos Rubio de Miguel (ACP).

Tabla salarial provisional 2003 actualizada con el 2%

	Salario mensual provisional 2003 €	Salario anual provisional 2003 €
Nivel 1	1.008,37	15.125,58
Nivel 2	896,39	13.445,79
Nivel 3	854,14	12.812,07
Nivel 4	849,44	12.741,53
Nivel 5	846,43	12.696,40
Nivel 6	791,19	11.867,90
Nivel 7	785,24	11.778,55
Nivel 8	727,02	10.905,23
Nivel 9	710,07	10.651,10
Nivel 10	707,33	10.609,94
Nivel 11	666,93	10.003,91
Nivel 12	652,88	9.793,22
Nivel 13	561,62	8.424,33

2718

RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (Código de Convenio n.º 9908825), que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 2003 de una parte por las asociaciones empresariales CECAP-CECE, ACADE-FECEI y ANCED en representación de las empresas del sector y, de otra por la organización sindical FETE-UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

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

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, moda-

lidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la Ley Orgánica 1/1990, sea cual sea la modalidad o forma de impartirla.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2005.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el B.O.E. y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2003.

Al finalizar el año 2003 se negociará la revisión salarial para el año 2004. Igualmente al finalizar el año 2004 se negociará la revisión salarial para el año 2005.

En dicha revisión salarial se tendrá en cuenta la desviación del I.P.C. prevista para el año anterior.

Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tática reconducción.

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

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

Artículo 4.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5.º *Constitución de la Comisión Paritaria.*

En el mes siguiente a la publicación en el B.O.E. del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotativa.

Dicha comisión estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del Convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio a efectos de recepción de consultas en las siguientes direcciones:

Hasta junio del año 2004 en C.E.C.A.P.-C.E.C.E. (C/ Jacometrezo, 15,5.ºM. 28013 Madrid)

A partir de julio del año 2004 en ACADE- FECEI (C/ Ferraz, 85. 28008 Madrid).

Artículo 6.º *Funcionamiento.*

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

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax, con una antelación mínima de 5 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7.º

La organización y disciplina de trabajo en estas empresas será competencia exclusiva de la persona física o jurídica propietaria de las mismas, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Contratación, Grupos Profesionales, Categorías Laborales y Funcionales

Artículo 8.º *Contratación.*

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

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección.

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

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciséis meses. Dicho periodo de dieciséis meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicios determinados queda identificado y será válido cuando las empresas de enseñanza afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros —tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito— para prestarles

servicios o cursos de enseñanza y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

c) Contrato de trabajo en prácticas:

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

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

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

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

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, 1998 (B.O.E. de 9 abril de 1998).

d) Contrato para la formación:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

e) Contrato para el fomento a la contratación indefinida:

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

Jóvenes desde dieciséis años hasta treinta años, ambos inclusive.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Mayores de cuarenta y cinco de años de edad.

Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Minusválidos.

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo oficial en que establezca la legislación vigente. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en el presente convenio colectivo para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, al que se refiere el presente artículo, la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere el presente apartado, haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.º *Período de prueba.*

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

Tres meses para las categorías de los grupos I y IV.

Dos meses para las categorías del grupo II.

Quince días para el personal no cualificado.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 10.º *Categorías y grupos profesionales.*

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa.

Grupo I: Docentes:

Profesor/a Titular.

Profesor/a de Taller.

Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.

Instructor/a o Experto/a.

Educador social.

Grupo II: Administración:

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Orientador profesional.

Auxiliar Administrativo.

Redactor/a - Corrector/a.

Agente Comercial.

Aprendiz-contratado/a para la formación.

Grupo III: Servicios:

Encargado/a de Almacén.

Empleado/a de Servicios Generales.

Auxiliar no docente.

Monitor-animador.

Aprendiz-contratado/a para la formación.

Grupo IV: Titulados/as no docentes.

Artículo 11.º *Definición de categorías laborales.*

Profesor/a Titular: Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro.

Profesor de Taller: Es el que reuniendo los conocimientos necesarios imparte su actividad como docente en programas socio-culturales.

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

Instructor/a o Experto/a: Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos.

Educador social: Es quien reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado en programas socio-culturales, deportivos, ocio asistencial y tiempo libre.

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaría de la empresa.

Oficial Administrativo de primera: Es quien, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Oficial Administrativo de segunda: Es quien, habiendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio de su cometido o no puede ocupar la plaza del oficial de primera por no disponer la empresa de vacante o no precisarse para el desempeño del trabajo el dominio o especialización que es inherente al Oficial de primera.

Orientador profesional: Es a quien la dirección contrata y encomienda la orientación a los alumnos del centro en las posibles salidas profesionales.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección.

Redactor/a - Corrector/a: Es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o la dirección con el fin de conseguir su correcta redacción y posterior impresión.

Agente Comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Encargado/a de Almacén: Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material que precisa la empresa para el desarrollo de su actividad propia.

Empleado/a de Servicios Generales: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, mantenimiento de las instalaciones, equipos, etc.

Auxiliar no docente: Es quien, a juicio de la dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

Monitor-animador: es a quien la dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios en actos o programas socio-culturales y tiempo libre.

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

Titulado/a no docente: Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.

Artículo 12.º *Categorías funcionales.*

Pueden ser:

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe de Estudios.

Artículo 13.º *Definición de categorías funcionales y características.*

Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto no consolidarán derecho adquirido alguno.

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

Subdirector/a: Es quien sustituye al Director.

Jefe de Estudios: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

Artículo 14.º *Ceses.*

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 30 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de 30 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 30 días.

En el período de prueba, el tiempo de notificación por parte del trabajador será de 15 días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes de las listas definitivas de aprobados.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencias, jubilaciones, maternidad

Artículo 15.º *Jornada.*

1) La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será:

Grupo I: 1.446 horas.

Grupos II, III: 1.715 horas.

Cómputo de categorías funcionales: 200 horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia 34 horas semanales para el Grupo I y 39 horas semanales para los Grupos II, III y IV.

No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc.

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

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si éstas fuesen de menor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará trimestralmente o al finalizar el contrato, en su caso.

En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

3) Prestación de servicios en días festivos por trabajadores adscritos a la actividad de «Idioma Español para extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre».

En la actividad de «Idioma Español para Extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre», y para atender necesidades de servicios o por razones técnicas u organizativas, podrán los trabajadores, adscritos total o parcialmente a dicha actividad, excepcionalmente prestar sus servicios tanto en domingos, días festivos como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la empresa y los trabajadores afectados. Dichas horas se retribuirán, o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y trabajador, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del E.T.

Si empresa y trabajador no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas trabajadas en, días festivos o fiestas laborales u oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del E.T. y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:

a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente.

b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias

arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales.

El anterior sistema de compensación no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos empleados contratados exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales.

Artículo 16.º *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

El Grupo I, además, disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad, el trabajador perteneciente a este grupo tendrá derecho a la compensación de dos días de permiso retribuido y un día para los que hubiesen dado clase en Semana Santa, fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa.

Los Grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, 4 días laborales al año.

Artículo 17.º *Permisos.*

1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.

c) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Un día por traslado de domicilio.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.

2. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 20 días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Artículo 18.º *Ascensos y Vacantes.*

Los auxiliares administrativos ascenderán a la categoría de oficial, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Dirección y oídos los representantes de los trabajadores, precise el puesto.

Los auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

1. Vacantes en el grupo I, serán cubiertas entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo cuando, a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

2. De no existir en el grupo I alguien que pueda optar a las vacantes anteriores, tendrán preferencia los trabajadores de los grupos II, III y IV, cuando a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

3. Vacantes entre el personal de servicios. Las vacantes que se produzcan se cubrirán por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando reúnan la capacidad para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio del titular.

4. En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial.

Artículo 19.º *Excedencias y Jubilaciones.*

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

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

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

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

3.º El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en el que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por el centro a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

La jubilación podrá tener efecto al finalizar las funciones para las que fue contratado, si hubiera acuerdo entre la empresa y el trabajador.

No obstante, aquellos que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice su jubilación, podrán continuar trabajando hasta que se cumpla dicho plazo o requisito.

Artículo 20.º *Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad y adopción.*

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

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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

Los períodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo

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

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria, que podrán dividir, a su elección, en dos fracciones de media hora. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho, por una reducción de jornada habitual en una hora, con la misma finalidad.

La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. Los trabajadores, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

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

CAPÍTULO VI

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 21.º

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo a la empresa.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán descontadas del total de horas computadas como jornada anual.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y vigente en cada momento.

Las organizaciones no firmantes del acuerdo mencionado, pero que forman parte de la mesa negociadora del presente Convenio, son miembros de la Comisión Paritaria de la Enseñanza Privada constituida para la formación continua y, como tales, participarán siempre que aquella estudie o informe sobre Planes de Formación que se refieran a la Enseñanza no Reglada o establezcan criterios de prioridad sectorial para las distintas convocatorias. Por tanto, su participación se refiere al ámbito propio de la Enseñanza no Reglada.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 22.º

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se registrarán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

CAPÍTULO VIII

Mejoras socialesArtículo 23.º *Becas para los hijos.*

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratada, al menos, el 40 % de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25 % del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos becados tendrán idénticas obligaciones que el resto de los alumnos.

Artículo 24.º *Premio especial de permanencia.*

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

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

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

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

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

Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 42.070,85 euros.
Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 42.070,85 euros.

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

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

Artículo 26.º *Plus Extrasalarial de Transporte.*

Con independencia del salario, durante 11 meses, los trabajadores tendrán derecho a percibir un Plus extrasalarial de transporte consistente en:

99,17 euros/mes si tienen el 50 % o más de la jornada anual.

49,58 euros/mes si tienen menos del 50 % y más del 25 % de la jornada anual.

30 euros/mes si tienen el 25 % o menos de la jornada anual.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 27.º

El salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y complementos que pudieran corresponderles, en su caso.

Artículo 28.º

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 15.º, será:

Año 2003:

Categorías profesionales	Año 2003 (euros/año)
Profesor titular	11.118,37
Profesor de taller	11.118,37
Profesor auxiliar o adjunto	9.879,97
Instructor o experto	9.260,99
Educador social	11.118,37
Jefe de Administración	12.582,95
Oficial administrativo 1.ª	10.271,39
Oficial administrativo 2.ª	9.965,66
Orientador profesional	9.965,66
Auxiliar administrativo	8.565,19
Redactor-corrector	8.565,19
Agente comercial	8.473,44
Encargado de almacén	10.275,29
Empleado de Servicios Generales	8.473,44
Auxiliar no docente	8.473,44
Monitor-Animador	8.473,44
Titulado no docente	11.118,37

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los cinco días primeros de cada mes.

Dicho salario lo percibirán los trabajadores en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa.

Artículo 29.º

Todos los trabajadores, por cada trienio consolidado, percibirán anualmente las siguientes cantidades: Para el año 2003: 343,87 euros año/trienio.

Artículo 30.º

El Agente Comercial percibirá, además de su salario anual correspondiente, en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato de trabajo con la empresa.

Artículo 31.º

Los trabajadores que desempeñen categorías funcionales percibirán, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las siguientes cantidades al año:

Director/a: 2.933,75 euros/año.

Subdirector/a: 2.750,60 euros/año.

Jefe de Estudio: 2.567,44 euros/año.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 32.º

En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

CAPÍTULO XI

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

1. En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE 10/11/1995).

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

2. Delegados de Prevención:

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

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

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

2.2 Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995. Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

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

3. Comité de la Seguridad y Salud:

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

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

CAPÍTULO XII

Globalidad, absorción, derechos adquiridos

Artículo 34.º

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

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

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetará como derecho ad personam.

Disposición transitoria primera. *Contratos de fomento a la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2001.*

Los contratos de fomento a la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2001, incluidos los celebrados al amparo de lo previsto en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, o en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente texto vinieran percibiendo el plus de transporte en las condiciones vigentes en el artículo 26 del IV Convenio, mantendrán dichas condiciones como derecho ad personam durante la vigencia de este V Convenio.

Disposición final primera.

Este Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

Disposición final segunda.

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

Disposición final tercera.

Cláusula de descuelgue: En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales que anualmente se pacten en convenio.

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

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

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

C) Propuesta salarial del Centro para con sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los meses de enero, febrero y marzo correspondientes.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del Centro afectado, en el plazo de 15 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 15 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 7 días.

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

Disposición final cuarta.

Las organizaciones firmantes en el ánimo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada, posibilitarán mediante negociación posterior y mediante acuerdo de las organizaciones legitimadas del sector la negociación de un acuerdo general o marco para la enseñanza privada, respetándose en lo referente al ámbito territorial lo regulado en el artículo 1.º del presente Convenio.

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

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