

## **II Convenio Colectivo estatal para as Escolas de Turismo**

[Publicado no BOE núm. 229, do 24 de setembro de 2002]

### **TÍTULO PRIMEIRO**

#### **DISPOSICIÓN XERAIS**

#### **CAPÍTULO PRIMEIRO**

##### **Ámbitos**

##### **Artigo 1.- Ámbito territorial.-**

O presente Convenio é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Nos Convenios de ámbito inferior ao estatal e superior ao de empresa, que se puidesen negociar a partir do asinamento deste convenio colectivo, excluírase expresamente da negociación as seguintes materias: período de proba, clasificación de categorías profesionais, modalidades de contratación, réxime disciplinario, normas mínimas de seguridade e hixiene no traballo e mobilidade xeográfica.

Así mesmo, nos convenios colectivos de ámbito de empresa que se puidesen negociar a partir do asinamento deste convenio, excluírase expresamente da negociación as seguintes materias: retribucións salariais, clasificación de categorías profesionais, xornada e vacacións.

##### **Artigo 2.- Ámbito funcional.-**

O presente Convenio afecta a todo o persoal en réxime de contrato de traballo que preste os seus servizos en centros de titularidade privada, non integrados nunha Universidade, afectados polo Real Decreto 259/1996, do 16 de febreiro, e/ou Real Decreto 1.795/1999, do 26 de novembro, que impartan algunha das seguintes ensinanzas: ensinanzas especializadas técnico-turísticas, ensinanzas conducentes á obtención do título de Diplomado en Turismo e/ou ensinanzas conducentes á obtención do título de Diplomado en Empresaria e Actividades Turísticas.

Quedan excluídos do ámbito de aplicación deste Convenio:

- a) O reseñado no artigo 2.- do Estatuto dos Traballadores e o que desempeña funcións de Director Xerente, Administrador xeral e equivalentes.
- b) Os graduados (bolseiros ou non) que se inicien na docencia baixo a dirección dos profesores, de conformidade cos Estatutos e Regulamentos propios de cada centro.
- c) Os alumnos que participan nas tarefas dos distintos departamentos ou servizos, aínda que desfruten de bolsa-colaboración ou algunha outra bolsa análoga.
- d) Os profesionais que no eido da súa especialidade colaboran nas tarefas docentes, calquera que fosen estas, sempre que non constitúan a súa tarefa principal.
- e) O persoal titulado ou auxiliar contratado para a realización de proxectos concertados con organismos estatais ou entidades públicas ou privadas, a retribución e demais condicións de traballo dos cales se axustarán estritamente ás establecidas polos organismos patrocinadores dos ditos proxectos.
- f) Os Profesores que se xubilen e que de común acordo continúen colaborando cos centros, ao abeiro do establecido no artigo 47, parágrafo 3.

### **Artigo 3.- Ámbito temporal.-**

O presente Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial do Estado. Os seus efectos económicos aplicaranse desde o día 1 de xaneiro de 2001.

A duración deste Convenio será de catro anos e finalizará o 31 de decembro de 2004.

## **CAPÍTULO II**

### **Denuncia, revisión e prórroga do Convenio**

#### **Artigo 4.- Prórroga.-**

O presente Convenio prorrogarase de ano en ano, a partir do 1 de xaneiro de 2005, por tácita recondución, se non existise expresa denuncia deste por calquera das partes asinantes cunha antelación dun mes ao remate do seu período de vixencia, ou ao de calquera das súas prórrogas, con anterioridade ao asinamento do presente Convenio e as súas sucesivas negociacións.

#### **Artigo 5.- Revisións salariais.-**

Malia o anterior, as condicións económicas, se é o caso, serán negociadas anualmente para a súa efectividade a partir do 1 de xaneiro de cada ano de vixencia deste Convenio ou das súas prórrogas.

#### **Artigo 6.- Denuncia e negociación do novo Convenio.-**

Denunciado o Convenio, as partes asinantes comprométense a iniciar conversas en prazo non superior a un mes antes da data de vencemento do Convenio ou dalgunha das súas prórrogas.

Ata o asinamento do novo Convenio, manterá a súa vixencia este Convenio.

## **CAPÍTULO III**

### **Comisión Paritaria**

#### **Artigo 7.- Constitución.-**

Constituirase unha Comisión Paritaria para a interpretación, mediación e arbitraje do cumprimento deste Convenio, sen prexuízo das competencias legalmente atribuídas ás entidades administrativas e xudiciais correspondentes.

#### **Artigo 8.- Composición.-**

A Comisión Paritaria estará integrada por representantes das organizacións negociadoras do Convenio, non computándose para estes efectos as persoas do Presidente e Secretario.

Na primeira reunión nomearase o Presidente e o Secretario, que terán como funcións, respectivamente, convocar e moderar a reunión e redactar acta desta, levar o rexistro previo e arquivo dos asuntos tratados.

Os acordos da Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado, en función da representatividade de cada organización no ámbito do presente Convenio, requiríndose para iso a aprobación de máis do 50 por cento da representatividade patronal e da representatividade sindical.

#### **Artigo 9.- Funcionamento.-**

A Comisión Paritaria será única para o ámbito territorial que correspondese e reunirse con carácter ordinario unha vez cada trimestre e, con carácter extraordinario, cando o solicite a maioría dunha das partes.

En convocatoria extraordinaria, a parte solicitante especificará por escrito, cunha antelación mínima de seis días hábiles, a orde do día, o lugar e data da reunión. Só en caso de urxencia, recoñecida por ambas as partes, o prazo poderá ser inferior.

A Comisión Paritaria fixa o seu domicilio en: calle Marqués de Mondéjar, 29-31 (28.028) Madrid.

## **CAPÍTULO IV**

### **Organización do traballo**

#### **Artigo 10.- Organización do traballo.-**

A disciplina, xerarquía e organización do traballo axustaranse aos Estatutos, Regulamentos e demais disposicións aplicábeis e aos usos e costumes docentes propias deste tipo de centros, así como á lexislación laboral aplicábel a estes centros e aos seus traballadores.

## **TÍTULO II**

### **DO PERSOAL**

#### **CAPÍTULO PRIMEIRO**

##### **Clasificación do persoal**

#### **Artigo 11.- Clasificación.-**

O persoal comprendido no ámbito de aplicación do presente Convenio clasifícase nos grupos, subgrupos e categorías seguintes:

Grupo I. Persoal docente.- Comprende as seguintes categorías:

- a) Profesor titular.
- b) Profesor adxunto.

Polas especiais características destes centros de ensinanza turística especializada, os cargos de goberno tales como Director, Subdirector, Xefe de Estudos, Secretario e Xefe de Departamento non se considerarán categorías profesionais, senón cargos temporais; os seus titulares serán nomeados e cesarán no desempeño das súas funcións de conformidade co establecido nos Estatutos ou Regulamentos dos centros respectivos.

Grupo II. Persoal non docente.-Comprende os seguintes subgrupos e categorías:

Subgrupo 1. Persoal titulado:

- a) Titulado de grao superior. Licenciados, Enxeñeiros e Arquitectos superiores.
- b) Titulados de grao medio. Enxeñeiro ou Arquitecto técnico, Perito, Aparellador, Axudante Técnico Sanitario, Asistente social, Graduado social, Técnico de Empresas Turísticas, Técnico de Empresas e Actividades Turísticas, Diplomado.

Subgrupo 2. Persoal colaborador: Bibliotecario, Encargado de Biblioteca e aspirantes.

Subgrupo 3. Persoal administrativo:

3.1 Administración e oficinas:

3.1.1 Xefe de Secretaría.

3.1.2 Oficial administrativo.

3.1.3 Auxiliar.

3.2 Proceso de datos:

3.2.1 Analista.

3.2.2 Programador.

3.2.3 Operador.

Subgrupo 4. Persoal subalterno:

4.1 Conserxe.

4.2 Ordenanza, Bedel ou Porteiro.

4.3 Persoal de limpeza.

Subgrupo 5. Persoal de servizos xerais.

5.1 Encargado de servizos auxiliares.

5.2 Conductor.

5.3 Persoal non cualificado.

5.4 Auxiliar de librería e reprografía.

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non supoñen a obriga de ter previstas todas elas se o volume da actividade do centro e as súas necesidades non o requiren e as disposicións legais vixentes non o esixen. As definicións correspondentes ás devanditas categorías son as que se reflicten no anexo I deste Convenio.

A posesión de títulos ou diplomas académicos non modifica por si a categoría laboral de quen os posúe.

## **CAPÍTULO II**

### **Contratación, período de proba, vacantes e cesamento do persoal**

#### **Artigo 12.- Ingreso ao traballo.-**

O ingreso do persoal comprendido neste Convenio terá lugar por libre contratación entre o traballador e o titular do centro.

#### **Artigo 13.- Período de proba.-**

a) Todo o persoal fixo de novo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contra, ao período de proba que para a súa categoría profesional se establece neste Convenio.

A duración máxima do período de proba será de catro meses para o persoal docente, un mes para o persoal non docente e quince días para o persoal subalterno e de servizos xerais.

Durante o período de proba, tanto o traballador como o titular do centro, poderán resolver libremente o contrato de traballo, sen prazo de preaviso nin dereito a indemnización.

b) Rematado o período de proba, o traballador pasará a formar parte do persoal do centro, polo tempo contratado, computándose, para todos os efectos, o dito período.

#### **Artigo 14.- Cómputo de antigüidade.-**

Ao persoal non contratado como fixo, de acceder a esta condición, seranlle computados os días traballados como válidos, para o período de proba e para a antigüidade no centro.

#### **Artigo 15.- Forma do contrato de traballo.-**

Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberán formalizarse por escrito, quedando un exemplar cada parte contratante, de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

#### **Artigo 16.- Modalidades de contratación.-**

a) Disposicións xerais. Os centros poderán contratar o seu persoal mediante calquera das fórmulas ou modalidades admitidas a teor da lexislación vixente ou por calquera outra que puidese promulgarse durante a vixencia deste Convenio, facultándose á Comisión Paritaria a realizar as posíbeis adaptacións.

O persoal afectado polo Convenio entenderase contratado por tempo indefinido, sen máis excepcións que as indicadas nos artigos seguintes e aquelas establecidas pola Lei tendo en conta as condicións específicas do sector.

O persoal admitido no centro, sen pactar modalidade especial ningunha en canto á duración do seu contrato, considerarase fixo, unha vez transcorrido o período de proba.

Todos os traballadores pasarán automaticamente á condición de fixos se, transcorrido o prazo determinado no contrato, continúan a desenvolver as súas actividades sen se ter asinado novo contrato ou prórroga do anterior, salvo proba en contra que acredite a natureza temporal da relación.

b) Contrato para o fomento da contratación indefinida. A teor da lexislación vixente, co fin de facilitar a colocación estábel de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderá concertarse esta modalidade, a xornada completa ou a tempo parcial –segundo o caso– nos modelos legalmente previstos e cos traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

1. Contratacións iniciais de traballadores desempregados con algunha das seguintes condicións:

Mozos desde dezaseis a trinta anos de idade, ambos inclusive.

Parados que leven máis de seis meses inscritos como demandantes de emprego.

Maiores de corenta e cinco anos.

Minusválidos.

2. Transformación de contratos temporais, incluídos os contratos formativos, con independencia da data da súa celebración, sempre que a lexislación vixente en cada momento o posibilite.

No resto de requisitos e condicións (forma, bonificacións sociais, indemnizacións por despedimento, exclusións...), atenderase ao establecido pola lexislación vixente, en concreto na Lei 12/2001, do 9 de xullo, ou normativa que a desenvolva ou substitúa, se é o caso.

c) Contrato de interinidade. Poderá aplicarse este tipo de contrato para substituír un traballador con dereito a reserva do posto de traballo, en virtude de norma, convenio ou acordo individual, incluíndo os permisos para actividades de calquera índole que a empresa lles encomende temporalmente, ou para cubrir temporalmente un traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva. O contrato especificará o nome do substituído e as causas da súa substitución.

A súa duración será a do tempo que dure o dereito a reserva de posto de traballo, salvo no caso de cobertura dun posto de traballo durante un proceso de selección ou promoción, que non poderá ser superior a tres meses.

En caso de manter no cadro de persoal o traballador substituto, unha vez pasado o período de interinidade, este adquirirá a condición de fixo.

d) Contrato para realización dunha obra ou servizo determinado. Ten por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa. A duración deste contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo. No ámbito deste convenio poderán cubrirse con contratos desta natureza e para o persoal docente, sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización permitida leigalmente, os que teñan por obxecto:

Impartir materias de Planos de Estudos a extinguir e non contempladas nos novos Planos.

Impartir materias optativas e/ou actividades de libre configuración recollidas nos planos de estudos.

Impartir seminarios, mestrados ou disciplinas non incluídas en planos de estudos oficialmente aprobados.

O traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo en tanto se manteña esta indemnización na lexislación vixente e producirá efecto naqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

e) Contratos eventuais por circunstancias da produción. Celebrarase este tipo de contrato cando se trate de atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas, etc., mesmo tratándose da actividade normal da empresa.

A duración desta modalidade contractual será dun máximo de 9 meses dentro dun período de doce meses, desde a data en que se produciu a causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización. No suposto de non esgotar esta duración máxima, poderá celebrarse unha única prórroga contractual.

Nestes contratos especificarase con claridade a causa que o xustifique.

O traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo en tanto se manteña esta indemnización na lexislación vixente e producirá efecto naqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

Non se poderá utilizar esta modalidade de contratación para o mesmo posto de traballo máis de dous cursos académicos consecutivos.

f) Contrato de Traballo en Prácticas. Poderán concertarse con quen estivese en posesión dun título universitario ou de Formación Profesional de grao medio ou superior ou títulos recoñecidos oficialmente como equivalentes que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes á expedición do seu último título.

A duración desta modalidade contractual será dun mínimo de 6 meses e un máximo de dous anos, sendo susceptible de 2 prórrogas ata esgotar o devandito límite máximo.

A retribución neste tipo de contratos será do 80 por 100 ou do 100 por 100 durante o primeiro ou segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe este ou equivalente posto de traballo. En ningún caso, estas retribucións poderán ser inferiores ao salario mínimo interprofesional establecido para cada ano.

O período de proba neste contrato de traballo será o estipulado no convenio para a correspondente categoría profesional.

Se ao remate do contrato, o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba para este ou similar posto de traballo, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade.

En virtude da mesma titulación, poderase realizar un contrato de prácticas, coas súas respectivas prórrogas.

g) Contrato para a formación. Ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun posto de traballo cualificado.

Celebrarase con traballadores que carezan da titulación requirida para realizar un contrato de prácticas, maiores de dezaseis e menores de vinteún anos, salvo que se trate de traballadores incluídos nos seguintes colectivos, aos que non se aplicará este límite máximo de idade:

Minusválidos.

Desempregados con máis de tres anos en situación de desemprego.

Desempregados en situación de exclusión social.

Inmigrantes, durante os dous primeiros anos de permiso de traballo, salvo que se acredite a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

A duración mínima do contrato será de seis meses e o máximo de dous anos. Esta duración poderá incrementarse ata os tres anos no suposto de que o traballador non completase os ciclos educativos correspondentes á escolaridade obrigatoria, ou complete a formación teórica e práctica que lle permita adquirir a cualificación necesaria para o desempeño do posto de traballo.

A retribución será do SMI, con independencia do tempo dedicado á formación.

O tempo dedicado á formación teórica será do 15 por 100 da xornada máxima prevista no convenio, podendo establecerse pola empresa a súa distribución (alternada e/ou concentrada).

No suposto que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato non poderá concertarse un novo período de proba para o mesmo posto de traballo, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade, pasando nese suposto a ocupar a categoría inmediatamente superior á súa das determinadas convencionalmente.

h) Contrato a tempo parcial. En tanto permaneza vixente o mandato obrante na Lei 12/2001, do 9 de xullo, o contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas, ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada completa establecida neste Convenio. Para o persoal docente esta dedicación a tempo parcial será inferior á dedicación completa plena.

Poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada, excepto no contrato para a formación (que, unicamente, pode celebrarse a xornada completa).

Deberá formalizarse a tenor do establecido legalmente, debendo figurar o número de horas de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución.

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo cando se realicen para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

Nos contratos indefinidos a tempo parcial poderánse realizar horas complementarias, cando así se pactase expresamente co traballador, no contrato ou mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial. O número de horas complementarias non poderá exceder do 30 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias non poderá exceder do límite establecido no primeiro parágrafo deste apartado. Tales horas complementarias serán distribuídas polo empresario de conformidade coas necesidades da empresa. E o traballador deberá coñecelo cunha antelación de sete días.

No resto de condicións atenderase ao establecido na lexislación vixente.

i) Contrato de relevo. É o contrato que se realiza cun traballador, en situación de desemprego ou que tivese concertado coa súa empresa un contrato de duración determinada, co fin de cubrir a xornada que deixa vacante o traballador que se xubila parcialmente ou anticipa a súa idade de xubilación conforme á lexislación vixente en cada momento.

A duración do contrato poderá ser indefinida ou igual á do tempo que falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación.

A xornada poderá ser a tempo completo ou parcial. En todo caso, será como mínimo igual á xornada que deixa vacante o traballador que se xubila anticipadamente.

O posto do traballador relevista será o mesmo do traballador substituído ou un similar correspondente ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

### **Artigo 17.- Vacantes.-**

1. Persoal docente. As vacantes que se produzan nas categorías superiores do grupo I, persoal docente, serán cubertas preferentemente entre o persoal de categorías inferiores do mesmo grupo, combinando capacidade e aptitude coa antigüidade no centro.

Excepcionalmente, poderán ser cubertas as vacantes polo persoal non docente, sempre que se cumpran os requirimentos esixidos.

De non existir, a xuízo do titular do centro, persoal idóneo, as ditas vacantes poderán ser cubertas libremente polo centro.

2. Persoal administrativo. As vacantes que se produzan nas categorías superiores do persoal administrativo serán provistas de conformidade cos seguintes criterios:

a) A de Xefe de Secretaría será de libre designación polo titular do centro.

b) As de Oficial Administrativo serán provistas téndose en conta os requirimentos de antigüidade e superación das probas correspondentes.

c) Os Auxiliares con catro anos de servizo na categoría ascenderán a Oficiais e, de non existir vacante, continuarán como Auxiliares coa retribución de Oficial.

3. Persoal subalterno e de servizos auxiliares. As vacantes que se produzan entre este persoal serán provistas de conformidade cos seguintes criterios:

a) As vacantes de Conserxe serán cubertas polo centro entre Ordenanzas e Porteiros por orde de antigüidade no servizo, sempre que ao que puidese corresponder o posto por este sistema reunise as condicións necesarias e as aptitudes precisas para o desempeño do dito cargo.

b) As non especificadas no apartado anterior cubriranse entre o persoal subalterno e de servizos auxiliares, combinando a capacidade e aptitude coa antigüidade no centro.

#### **Artigo 18.- Prazas a extinguir.-**

As prazas correspondentes ás categorías profesionais a extinguir quedarán automaticamente amortizadas cando a relación laboral dos seus titulares co centro queden definitivamente resoltas, calquera que sexa a causa da resolución.

#### **Artigo 19.- Cesamentos.-**

a) O traballador que desexe cesar voluntariamente no servizo ao centro virá obrigado a poñelo en coñecemento do titular deste por escrito, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

1. Persoal docente e titulado non docente: dous meses.

2. O resto do persoal: un mes.

b) O incumprimento por parte do traballador da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito ao centro a descontarlle da liquidación o importe do salario de dous días por cada día de atraso no preaviso, co límite do número de días do citado preaviso.

c) Se o centro recibe o preaviso en tempo e forma virá obrigado a aboarlle ao traballador a liquidación correspondente ao acabar a relación laboral. O incumprimento desta obriga de pagamento levará aparellado o dereito do traballador de ser indemnizado co importe do salario de dous días por cada día de atraso no aboamento da liquidación, co límite do número de días do preaviso.

### **TÍTULO III**

#### **RETRIBUCIÓN**

#### **Artigo 20.- Disposicións xerais.-**

1. As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio son as establecidas nas táboas salariais e no seu articulado. Serán aboadas por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e na xornada laboral. As ditas retribucións enténdense brutas, practicándose delas os descontos procedentes por razón de impostos e Seguridade Social ou outros reximes de previsión obrigatoria.

2. As condicións económicas pactadas neste Convenio ou as que se establezan por disposición legal son compensábeis e absorbíbeis por calquera cantidade superior en conxunto e cómputo anual que se veñan percibindo.

#### **Artigo 21.- Conceptos retributivos.-**

As percepcións económicas do persoal afectado polo presente Convenio están compostas polas retribucións básicas e as retribucións complementarias.

1. A retribución mensual para cada unha das categorías é a que se indica nos anexos II e III Táboas salariais para o persoal docente, correspondentes respectivamente ás ensinanzas impartidas, e o anexo IV Táboas salariais para o persoal non docente.

2. As cantidades que figuran no dito anexo corresponden ás xornadas anuais que para as diferentes categorías e dedicacións se pactan.

3. Todo o persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio desfrutará dos seguintes complementos salariais:

a) Antigüidade: Por cada trienio perfeccionado, o traballador terá dereito a un de antigüidade e farase efectivo na nómina do mes do seu vencemento. O importe de cada trienio será o previsto nos anexos II, III e IV Táboas salariais.

b) Complementos periódicos superiores ao mes: Unha paga extraordinaria no mes de xuño, e outra no Nadal, as dúas pagas poderán ratearse de mutuo acordo, entre os doce meses. O importe das ditas pagas estará determinado polo salario base, pola antigüidade e, se é o caso, o complemento de cargo.

c) Complemento de cargo: O persoal docente designado para exercer algún dos cargos previsto no artigo 11 terá dereito mentres dure o seu nomeamento a un complemento de carácter temporal e non consolidábel na contía prevista nas táboas salariais, que se percibirá en 14 mensualidades.

### **Artigo 22.- Retribución proporcional.-**

O persoal que desempeñe unha xornada inferior á prevista neste Convenio para cada dedicación, realizará un número de horas lectivas e complementarias proporcional á establecida para a dedicación inmediatamente superior e recibirá a súa retribución tamén de maneira proporcional a esta.

### **Artigo 23.- Paga por permanencia na empresa.-**

Os traballadores terán dereito ao cumprir vintecinco anos de antigüidade na empresa a unha paga de carácter extraordinario equivalente na súa contía a catro mensualidades.

Esta paga aboarase unha soa vez e o seu importe farase efectivo no mes de xaneiro seguinte á data en que se cumpran os vintecinco anos de antigüidade na empresa tomando como base de cálculo o importe da mensalidade ordinaria correspondente á dita data de cumprimento.

Os efectos económicos desta paga por permanencia produciranse desde a data en que nace este dereito, que é a de publicación do Convenio Colectivo no Boletín Oficial do Estado.

A orde de prelación a seguir pola empresa para o aboamento da paga por permanencia será:

1.º Traballadores que extingan a súa relación laboral coa empresa.

2.º O resto de traballadores afectados, de maior a menor antigüidade na empresa.

A empresa estará obrigada a aboar a paga por permanencia a todos os traballadores incluídos no apartado 1.º no momento da extinción do contrato.

Ademais, a empresa estará obrigada a pagar cada ano natural, se é o caso, a dous traballadores dos previstos no apartado 2.º anterior, establecéndose de maneira pública a orde de prelación para anos subseguintes con identificación das persoas afectadas.

Para os únicos efectos deste artigo, o ámbito temporal establecido no artigo 3 deste Convenio Colectivo, considerarase prorrogado polo prazo necesario en cada caso, ata o total cumprimento da obriga contemplada nel respecto aos traballadores que resultasen beneficiarios da paga por permanencia antes de finalizar o prazo de vixencia do Convenio (31 de decembro de 2004).

## **Artigo 24.- Horas extraordinarias.-**

1. Son horas extraordinarias as que se realicen por riba da xornada pactada.
2. O módulo para a determinación da hora ordinaria obtense dividindo o soldo base máis o complemento do Convenio máis os trienios acumulados e aquel outros complementos salariais que veña percibindo, multiplicando todo iso por 14 pagas, entre o número de horas anuais de traballo efectivo.
3. O módulo para a determinación da hora extraordinaria obtense dividindo o total da remuneración anual entre o número de horas anuais de traballo pactado.

A cantidade resultante incrementada no 75 por cento, determinará o valor da hora extraordinaria.

As horas extras aboaranse no mes seguinte á da súa realización.

4. En función das causas que as determinan, as horas extraordinarias divídense en tres grupos:
  - a) Son horas extraordinarias de forza maior ou perentoria necesidade as que se efectúan para evitar ou reparar sinistros, avarías que impidan ou dificulten gravemente as normais actividades e outras calamidades extraordinarias. A súa realización será obrigatoria e o seu número non se terá en conta respecto aos límites máximos autorizados.
  - b) Considéranse horas extraordinarias habituais as que non respondan aos supostos de horas extraordinarias de forza maior ou estruturais, contempladas nos apartados anteriores.

## **TÍTULO IV**

### **MELLORAS SOCIAIS**

#### **Artigo 25.- Roupa de traballo.-**

Os centros proporcionaranlle ao persoal subalterno roupa de traballo sempre que o necesiten.

#### **Artigo 26.- Ensino gratuíto.-**

Todo traballador afectado polo presente Convenio terá dereito a praza gratuíta para si e para os seus fillos no centro onde presta os seus servizos.

Así mesmo, gozarán deste beneficio os fillos dos traballadores afectados por este Convenio, con independencia do centro onde realicen os seus Estudos. Neste caso, establecerase un límite do 2 por cento do alumnado por cada escola de turismo.

Este beneficio estenderase aos fillos dos traballadores que estean en situación de excedencia forzosa, a excepción dos que o sexan por designación ou elección para cargo público que lle imposibilite a asistencia ao traballo.

A gratuidade mencionada afectará unicamente aos cursos ordinarios.

Os traballadores, caso de cumprir as condicións sinaladas pola convocatoria, exercerán o dereito de solicitude de axudas ao estudio sexa cal sexa a entidade convocante. Se lles son concedidas, reintegrarán ao centro as cantidades percibidas.

Os orfos de persoas afectadas polo presente Convenio, así como polos precedentes, poderán desfrutar deste beneficio nas mesmas condicións que se continuasen en activo.

Os cónxuxes que á entrada en vigor do presente Convenio viñesen desfrutando de ensino gratuíto manterán o seu dereito ata a finalización dos seus Estudos.

O beneficio deste ensino gratuíto previsto no presente artigo aplicarase a todo o persoal, con independencia da xornada de dedicación ao Centro.

A Comisión Paritaria poderá modificar durante a vixencia do Convenio o contido deste artigo conforme ás necesidades do sector.

## **TÍTULO V**

### **DEREITOS SINDICAIS**

#### **Artigo 27.- Dereitos sindicais.-**

En canto aos dereitos sindicais, estarase á lexislación vixente, sendo exclusivamente de aplicación para os centros a que afecta o presente Convenio, os seguintes pactos:

a) Garantirase o dereito que os traballadores do centro teñen a reunirse no propio centro, sempre que non perturben o normal desenvolvemento das actividades docentes e servizos e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

b) Os Delegados sindicais con cargos a nivel estatal de centrais implantadas no sector este mesmo nivel, que se manteñan como traballadores en activo nalgún centro e fosen designados como membros da Comisión Negociadora (e sempre que o seu centro sexa do sector afectado pola negociación ou arbitraje), previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para participar na negociación de futuros convenios ou nas sesións do Comité Paritario de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

c) Ningún traballador poderá ser discriminado en razón da súa afiliación sindical, podendo expresar con liberdade as súas opinións, así como publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.

d) Tanto os membros do Comité de empresa como os Delegados do persoal, terán todas as garantías expresadas no vixente artigo 68 do Estatuto dos Traballadores.

e) Para facilitar a actividade sindical a nivel de empresa, provincia, rexión, autonomía ou Estado, poderanse promover polas organizacións sindicais a acumulación de horas nun membro das mesmas, sexa ou non Delegado ou membro do Comité de empresa, por cesión do crédito suficiente de horas, de membros ou Delegados pertencentes ao mesmo sindicato, nunha ou varias empresas.

## **TÍTULO VI**

### **ENFERMIDADE, PERMISOS, XORNADA, VACACIÓNS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS**

#### **CAPÍTULO PRIMEIRO**

##### **Enfermidade, permisos**

#### **Artigo 28.- Incapacidade temporal.-**

Nos supostos de incapacidade laboral transitoria e durante os tres primeiros meses, aboaráselle ao traballador o complemento necesario para alcanzar o 100 por cento da retribución mensual ordinaria que lle correspondería de ter podido desenvolver as súas actividades laborais.

## **Artigo 29.- Maternidade, adopción e acollemento.-**

Nos supoto de parto a suspensión do contrato con reserva ao posto de traballo, terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliábeis, no suposto de parto múltiple a dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

Sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, en caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso, ben simultánea ou sucesivamente co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación da nai ao traballo supoña un risco para a súa saúde.

En caso de disfrute simultáneo, a suma dos períodos de descanso non poderá exceder das dezaseis semanas ou as que correspondan en caso de parto múltiple.

Estes períodos poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre empresa e traballador.

Atenderase á lexislación vixente nos supostos de adopción e acollemento de menores de ata seis anos, ou maiores desa idade, cando se trate de menores discapacitados, minusválidos ou con problemas de inserción social e familiar, a teor da normativa vixente.

## **Artigo 30.- Permisos retribuídos.-**

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacemento, falecemento dun fillo, enfermidade grave, operación cirúrxica, falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tales motivos o traballador necesite facer un desprazamento o prazo será de catro días.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) Un día por casamento de familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade.
- e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por cento das horas laborais, nun período de tres meses, poderá pasar o centro ao traballador afectado á situación de excedencia forzosa. No suposto de que o traballador, en cumprimento do deber ou no desempeño do seu cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito no centro.
- f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legalmente e neste Convenio.
- g) Polo tempo indispensable para a realización de exames oficiais, debendo xustificar previamente a formalización da matrícula e, posteriormente, a asistencia ao exame.

## **Artigo 31.- Permisos sen soldo.-**

Todo o persoal poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo por ano, que deberá serlle concedido se se fai cun preaviso dun mes para o persoal docente e quince días para o resto de persoal.

### **Artigo 32.- Redución de xornada.-**

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a reducir a súa xornada de traballo, coa redución proporcional do seu salario, entre polo menos un terzo e máximo da metade da duración daquelha.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute da redución de xornada corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada habitual, quen deberá preavisar o empresario con quince días de antelación a data de reincorporación á súa xornada anterior.

### **Artigo 33.- Permiso retribuído para perfeccionamento profesional.-**

Para os cursos de perfeccionamento, o permiso será con dereito a retribución, sempre e cando se conte coa aprobación do centro. En caso de que o traballador desfrutase de bolsa, o centro aboará só a diferenza entre o importe desta e o salario do traballador.

Cando sexa o centro quen propoña os cursos de perfeccionamento, o persoal asistente disporá do tempo necesario para asistir a estes con dereito á percepción íntegra dos haberes salariais.

### **Artigo 34.- Perfeccionamento profesional.-**

O persoal contratado poderá solicitar a asistencia a cursos da súa especialidade ou de técnicas educativas.

A Dirección do centro, á vista das prioridades de atención ao alumnado, poderá establecer unha adecuada concesión de permisos.

En caso de ser varias as solicitudes decidirase de conformidade coas necesidades do centro, á antigüidade e ao período transcorrido sen ter obtido o interesado este permiso.

O persoal que asista a un cursiño comunicará en seminarios ou informes as ideas e conclusións obtidas, para común enriquecemento.

### **Artigo 35.- Lactación.-**

Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. O dito período non poderán desfrutalo simultaneamente os dous cónxuxes.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal, nunha hora, coa mesma finalidade, previo pacto coa empresa.

## **CAPÍTULO II**

### **Xornada de traballo do persoal docente**

#### **Artigo 36.- Xornada de traballo.-**

O total de horas de traballo semanal do persoal docente será o que a seguir se sinala.

As horas non lectivas previstas distribuiranse durante o curso académico, conforme ás necesidades e programación do centro.

Centros que imparten Ensinanzas Técnico-Turísticas e/ou Diplomatura en Empresas e Actividades Turísticas (Plano do 29 de outubro de 1980):

a) Dedicación exclusiva. O réxime de dedicación exclusiva supón unha prestación, superior á completa plena, de ata trinta e unha horas semanais, das cales como máximo vinteseis serán lectivas. O resto do tempo dedicárase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polos distintos centros.

O réxime de dedicación exclusiva comporta a prohibición de realizar calquera tipo de traballo fóra do centro, salvo que este o autorice por escrito.

b) Dedicación completa plena. O réxime de dedicación completa plena supón unha prestación de ata vinte e catro horas semanais, das cales como máximo vinte e unha horas serán lectivas. O resto do tempo dedicárase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polos distintos centros.

c) Dedicación parcial. O réxime de dedicación parcial terá a xornada e obrigas que se establezan por cada centro ou se pacten individualmente de acordo co establecido no artigo 16.h).

Centros que imparten a Diplomatura en Turismo:

a) Persoal con dedicación exclusiva. A xornada anual será de mil duasetecentas e catro horas, das que ata novecentas e nove horas serán de docencia directa con alumnos. O réxime de dedicación exclusiva supón unha prestación, superior á completa plena, de atéavinte e oito horas semanais, das que ata vinte e tres horas serán lectivas. O resto do tempo dedicárase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polo centro.

O réxime de dedicación exclusiva comporta a prohibición de realizar calquera tipo de traballo fóra do centro, salvo que este o autorice por escrito.

b) Persoal con dedicación completa plena. A xornada anual será de novecentas e seis horas, das que ata setecentas e catro serán de docencia directa con alumnos.

A xornada semanal será de vinte e dúas horas, das que ata dezoito horas serán lectivas. O resto do tempo dedicárase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polo centro.

c) Persoal con dedicación parcial. O réxime de dedicación parcial terá a xornada e obrigas que se estableza por cada centro ou se pacten individualmente de acordo co establecido no artigo 16.h).

Xornada dos cargos de goberno: Os cargos de goberno tales como Director, Subdirector, Xefe de Estudos e Xefe de Departamento, de ambos os tipos de centros, incrementarán a súa xornada en duasetecentas e cinco horas anuais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Xornada laboral do persoal non docente**

##### **Artigo 37.- Xornada de traballo.-**

a) A media de horas de traballo semanais de toda o persoal non docente será de trinta e oito horas, traballando un sábado si e outro de descanso. En caso de que este descanso, por razóns de organización do

traballo, non puidese ter lugar en sábado, desfrutarase noutro día da semana e, en todo caso, de acordo co cómputo anual previsto no artigo seguinte.

b) Todo o persoal reducirá a súa xornada a trinta e cinco horas semanais, en forma continuada, trinta días naturais consecutivos, a distribuír segundo as peculiaridades de cada centro, no período estival. No dito período poderanse establecer quendas para que os distintos servizos queden atendidos. A petición dos representantes sindicais, esta xornada efectuarase de luns a venres.

c) Atendendo, no posíbel, ás conveniencias do persoal e respectando sempre a xornada máxima, os horarios de traballo do persoal non docente estarán subordinados ás necesidades docentes e, en consecuencia, poderán ser revisados para os axustar aos planos que se establezan nos centros ao distribuír e coordinar as clases teóricas e prácticas, de acordo cos planos de estudo vixentes, o número de alumnos, as aulas, seminarios, laboratorios dispoñíbeis e o desenvolvemento das demais actividades culturais e formativas propias do quefacer destes centros.

d) Todo o persoal poderá desfrutar no intermedio do seu traballo, dun descanso de quince minutos que se entenderá como xornada traballada para todos os efectos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Vacacións e permisos**

#### **Artigo 39.- Vacacións.**

Todo o persoal afectado por este Convenio terá dereito a un mes completo de vacacións ao ano. En caso de baixa, o seu desfrute poderá substituírse por unha compensación económica.

Ademais do indicado no parágrafo anterior, o persoal docente desfrutará das mesmas vacacións que as que desfruten os alumnos polo Nadal e a Semana Santa, segundo dispoña o calendario escolar.

O persoal non docente desfrutará de nove días naturais no Nadal e seis naturais na Semana Santa, aínda que os centros poderán establecer as quendas entre o persoal, para o efecto de manter o servizo nestes, non se considerando extraordinario o traballo realizado en tales quendas.

En caso de que o desfrute do mes completo coincidise, total ou parcialmente, co período de incapacidade laboral transitoria por maternidade, os días coincidentes desfrutaranse inmediatamente a continuación do remate da licenza maternal. Non obstante, as partes poderán acordar outras datas de desfrute dentro do ano natural.

Todo o persoal destes centros desfrutará de dous días máis de vacacións ao ano dos sinalados como laborais polo calendario escolar, de común acordo coa empresa, que se fixará ao comezo do curso.

## **CAPÍTULO V**

### **Excedencias**

#### **Artigo 39.- Excedencias.-**

A excedencia poderá ser forzosa, por coidado de fillo, por coidado de familiar e voluntaria nos termos previstos nos artigos seguintes. En todos os casos o traballador non terá dereito a retribución, agás o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

#### **Artigo 40.- Excedencia forzosa.-**

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia, concederáse, previa comunicación escrita ao centro, nos seguintes supostos:

- a) Por designación ou elección para cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) Por enfermidade, unha vez transcorrido o prazo de incapacidade laboral transitoria, e por todo o tempo que o traballador permaneza en situación de invalidez provisional.
- c) Polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical a que pertenza o traballador teña representatividade legal suficiente no sector do ensino privado.
- d) Por descanso dun curso escolar para todos os traballadores que desexen dedicarse ao perfeccionamento na súa actividade profesional debidamente acreditado, por cada período de dez anos de exercicio activo no mesmo centro. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación do centro a innovacións educativas, o período de exercicio no centro, para o persoal docente, quedará reducido a catro anos.

#### **Artigo 41.- Reincorporación.-**

O traballador con excedencia forzosa deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento no servizo, cargo ou función que motivou a súa excedencia, excepto para os incluídos no apartado c) do artigo anterior, para os que o prazo máximo de incorporación será de dous meses; caso de non o facer sen xustificación, causará baixa definitiva neste.

#### **Artigo 42.- Excedencia por coidado de fillo.-**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento, ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Neste período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito, durante o primeiro ano, á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para se reincorporar ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

#### **Artigo 43.- Excedencia por coidado de familiar.-**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante este período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para se reincorporar ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

#### **Artigo 44. Excedencia voluntaria.-**

A excedencia voluntaria é a solicitada polo traballador que ten, cando menos, un ano de antigüidade no centro e non desfrutou de excedencia durante os catro anos anteriores.

Deberá solicitala por escrito coa maior antelación posíbel.

De ser concedida, comezará a desfrutarse dentro dos meses de xullo e agosto, agás acordo en contra.

#### **Artigo 45. Duración da excedencia voluntaria.-**

A excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano e un máximo de cinco. Deberá ser solicitada con dous meses de antelación.

O traballador con excedencia voluntaria conserva o dereito preferente ao reingreso no centro, nas vacantes de igual categoría que se producisen, sempre que manifestase por escrito o seu desexo de reingreso, antes de caducar o período de excedencia.

#### **Artigo 46. Excedencia voluntaria por perfeccionamento profesional.-**

Se a concesión da excedencia voluntaria fose motivada por desfrute de bolsa, viaxes de estudo ou participación en cursos de perfeccionamento propios da especialidade do traballador, deberá solicitala con dous meses de antelación e computaráselle a antigüidade durante o dito período de excedencia, así como o dereito de se incorporar automaticamente ao posto de traballo, ao que deberá reintegrarse no prazo máximo de sete días.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Xubilacións**

##### **Artigo 47.-**

Os centros e os seus traballadores, de mutuo acordo, poderán acollerse aos sistemas de xubilacións anticipadas previstas na lexislación vixente.

Os traballadores poderán solicitar a xubilación parcial mediante a formalización dos oportunos contratos de relevo, de acordo coa lexislación vixente.

Os Profesores de recoñecido prestixio profesional no campo da docencia que se xubilen ao chegar aos sesenta e cinco anos, poderán, sen embargo, continuar colaborando nas tarefas académicas e nas condicións que de mutuo acordo se establezan, conservando o tratamento e honras que lle correspondían ata a súa xubilación.

### **TÍTULO VII**

#### **FALTAS, SANCIONES E INFRACCIÓNS**

##### **CAPÍTULO PRIMEIRO**

#### **Faltas**

##### **Artigo 48.- Tipos de faltas.-**

Para o persoal afectado por este Convenio establécense tres tipos de faltas: Leves, graves e moi graves.

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.

Unha falta inxustificada de asistencia ao traballo durante un prazo de trinta días.

Dar por concluída a clase con anterioridade á hora do seu remate sen causa xustificada, ata dúas veces en trinta días.

Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente, cando se falte ao traballo por causa xustificada, a menos que sexa evidente a imposibilidade de o facer.

Non comunicar os cambios de domicilio no prazo dun mes.

Neglixencia na entrega de cualificacións nas datas acordadas, no control de asistencia e disciplina dos alumnos.

Son faltas graves:

Máis de tres e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas no prazo de trinta días.

Máis dunha e menos de catro faltas inxustificadas de asistencia ao traballo nun prazo de trinta días.

Non se axustar deliberadamente ás programacións anuais acordadas.

Demostrar reiteradamente pasividade e desinterese cos alumnos no concernente á información das materias ou na formación educativa, a pesar das observacións que, por escrito, se lle fixesen para o efecto.

Discusións públicas con compañeiros de traballo no centro, que menosprezen ante o alumno a imaxe dun educador.

Faltar gravemente á persoa do alumno ou aos seus familiares.

A reincidencia na falta leve nun prazo de sesenta días.

Son faltas moi graves:

Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas no prazo de trinta días.

Máis de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas no prazo de trinta días.

O abandono inxustificado e reiterado da función docente.

As faltas graves de respecto e/ou os malos tratos, de palabra ou obra, a calquera membro da comunidade educativa do centro.

O grave incumprimento das obrigas educativas, de acordo coa lexislación vixente.

A reincidencia en falta grave, se se cometese dentro dos seis meses seguintes a terse producido a primeira infracción.

#### **Artigo 49.- Prescrición.-**

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán: As faltas leves aos dez días; as graves, aos quince días; e as moi graves, aos cincuenta días, a partir da data en que a Dirección tivo coñecemento da súa Comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

## **CAPÍTULO II**

### **Sancións**

## **Artigo 50.- Sancións.-**

As sancións serán:

Por faltas leves: Amoestación verbal. Se fosen reiteradas, amoestación por escrito.

Por faltas graves: Amoestación por escrito, con coñecemento dos Delegados de persoal ou, se é o caso, do Comité de empresa. Se existise incidencia, suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días, con constatación no seu expediente persoal.

Por faltas moi graves:

Apercibimento de despedimento.

Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días.

Despedimento.

En todos os casos, con previa comunicación aos Delegados ou ao Comité de empresa, se o houber.

O apercibimento pode ir acompañado da suspensión de emprego e soldo.

## **Artigo 51.- Comunicación da sanción.-**

As sancións motivadas por faltas graves e moi graves deben ser comunicadas por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. Nos casos de sancións por faltas moi graves darase audiencia ao interesado.

As sancións que na orde laboral poden imporse, enténdense sen prexuízo de pasar o tanto de culpa aos Tribunais, cando a falta cometida poida constituír delito.

## **Artigo 52.- Redución das sancións.-**

A Dirección do centro, tendo en conta as circunstancias que concorran no feito e a conduta ulterior do traballador, poderá reducir as sancións por faltas leves, graves e moi graves.

## **Artigo 53.- Cancelación.-**

A non comisión de faltos leves durante seis meses e de faltas graves durante un ano determinará a cancelación das análogas que puidesen constar no expediente persoal.

## **Disposicións adicionais**

### **Primeira.-**

A actividade do profesorado durante os meses estivais fóra do período de desfrute das súas vacacións, consistirá, entre outras, na preparación docente do curso seguinte, programacións, confección de exames e/ou probas obxectivas e exercicios, de conformidade cos planos de estudio e os proxectos educativos de cada centro.

### **Segunda.-**

A todos aqueles traballadores que á entrada en vigor deste Convenio viñesen desfrutando de menor xornada, salario maior e máis vacacións, serán respectados "ad personam".

No suposto de que o disfrute das vacacións estivais fose superior a dous meses seralles respectado o límite de dous meses, coa obriga de asistir á celebración e corrección dos exames das súas correspondentes materias.

### **Terceira.-**

Ao presente Convenio poderán adherirse cantas centrais sindicais ou organizacións empresariais o estimen oportuno.

## **TÍTULO VIII**

### **PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS, SEGURIDADE E HIXIENE**

#### **Artigo 54.- Seguridade e Saúde Laboral.-**

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (Boletín Oficial do Estado do 10), e normativa concordante.

Para estes efectos, as empresas e traballadores sometidos a este Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na devandita Lei.

Delegados de Prevención. Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores.

Os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995.

Nas empresas de ata 30 traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un Delegado de Prevención que será electo por e entre os Delegados de Persoal.

Nas empresas de 50 ou máis traballadores os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, de conformidade coa escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

Comité de Seguridade e Saúde. Nas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da devandita Lei, polos Delegados de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

O crédito horario dos Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores nesta materia específica, e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

a) O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.

- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
- e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.
- f) O destinado á súa formación.

### **Disposicións adicionais**

#### **Primeira.-**

A actividade do profesorado durante os meses estivais fóra do período de desfrute das súas vacacións, consistirá, entre outras, na preparación docente do curso seguinte, programación, confección de exames e/ou probas obxectivas e exercicios, de conformidade cos planos de estudo e os proxectos educativos de cada centro.

#### **Segunda.-**

Facúltase á Comisión Paritaria deste Convenio para que, en función dos cambios legais que se produzan, poida proceder á súa modificación.

#### **Terceira.-**

A este Convenio poderán adherirse cantas centrais sindicais ou organizacións empresariais o estimen oportuno sempre que reúnan a lexitimación para iso.

#### **Cuarta.-**

As partes negociadoras deste Convenio adhírense ao II Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC), así como ao seu Regulamento de aplicación que vincularán á totalidade das empresas e á totalidade dos traballadores representados, actuando en primeira instancia a Comisión Paritaria deste Convenio.

#### **Quinta.-**

A nova xornada de traballo establecida neste Convenio aplicarase en todos os centros a partir do 1 de outubro de 2002.

#### **Sexta.-**

Este Convenio adhírese ao III Acordo Nacional de Formación Continua para o Ensino Privado, do 13 de xuño de 2001 (Boletín Oficial do Estado do 17 de xullo), ou a aqueles que o substitúan.

### **Disposicións transitorias**

#### **Primeira.-**

A partir do 1 de outubro de 2002, naquelas Escolas que, adscritas a unha Universidade, impartan ao mesmo tempo a docencia das ensinanzas conforme a un Plano de Estudos conducente á obtención do título de

Diplomado en Turismo e os Ensinanzas Turísticas, conforme ao Plano de Estudos regulado pola Orde do 29 de outubro de 1980, o persoal docente aterase en canto a Xornada Laboral e Salarios ao seguinte:

1. Centro que imparte a docencia en primeiro Curso para a obtención do título de Diplomado en Turismo e en 2º e 3º Cursos conforme ao Plano de Estudos regulado pola Orde de 29 de outubro de 1980:

a) Persoal con dedicación exclusiva. O réxime de dedicación exclusiva supón unha prestación, superior á completa plena, de ata trinta horas semanais, das cales como máximo vintecinco serán lectivas. O resto do tempo dedicarase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polo centro.

O réxime de dedicación exclusiva comporta a prohibición de realizar calquera tipo de traballo fóra do centro, salvo que este o autorice por escrito.

b) Persoal con dedicación completa plena. O réxime de dedicación completa plena supón unha prestación de ata vintetrés horas semanais, das cales como máximo vinte horas serán lectivas. O resto do tempo dedicarase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polo centro.

c) Persoal con dedicación parcial. O réxime de dedicación parcial terá a xornada e obrigas que se estableza por cada centro ou se pacten individualmente de acordo co establecido no artigo 16.h).

d) As retribucións para a dedicación exclusiva, completa plena e parcial serán o 90 por cento das establecidas nas táboas salariais do anexo III.

2. Centro que imparte a docencia no 1º e 2º Cursos para a obtención do título de Diplomado en Turismo e no 3º Curso conforme ao Plano de Estudos regulado pola Orde do 29 de outubro de 1980:

a) Persoal con dedicación exclusiva. O réxime de dedicación exclusiva supón unha prestación, superior á completa plena, de ata vintenove horas semanais, das cales como máximo vintecatro serán lectivas. O resto do tempo dedicarase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polo centro.

O réxime de dedicación completa exclusiva comporta a prohibición de realizar calquera tipo de traballo fóra do centro, salvo que este o autorice por escrito.

b) Persoal con dedicación completa plena. O réxime de dedicación completa plena supón unha prestación de ata vintedúas horas semanais, das cales como máximo dezanove horas serán lectivas. O resto do tempo dedicarase a outras tarefas e traballos inherentes á actividade docente, de acordo cos planos de estudo e sistemas pedagóxicos adoptados polo centro.

c) Persoal con dedicación parcial. O réxime de dedicación parcial terá a xornada e obrigas que se estableza por cada centro ou se pacten individualmente de acordo co establecido no artigo 16.h).

d) As retribucións para a dedicación exclusiva, completa plena e parcial serán o 95 por cento das establecidas nas táboas salariais do anexo III.

## **Segunda.-**

Aos traballadores que accedan á xubilación antes da publicación deste Convenio no Boletín Oficial do Estado aplicaráselles o premio de xubilación ao que tivesen dereito nos termos dos artigos 30 ou 50 do I Convenio Colectivo.

Os traballadores que con anterioridade á data de publicación no Boletín Oficial do Estado deste Convenio, e que por xubilación parcial percibisen a parte correspondente do premio de xubilación contemplado nos

artigos 30 ou 50 do I Convenio Colectivo percibirán, no momento de alcanzar a xubilación total, a parte restante do premio de xubilación correspondente á xornada de que dispón o traballador no indicado momento.

A percepción do premio de xubilación non é compatíbel, en ningún caso, coa paga por permanencia na empresa contemplada no presente Convenio.

### **Terceira.-**

A aqueles traballadores que na data de publicación deste Convenio no Boletín Oficial do Estado tivesen cumpridos vinte e cinco ou máis anos de antigüidade na empresa aboaráselles a paga por permanencia prevista no artigo 23 e unha mensuralidade ordinaria adicional por cada quinquenio cumprido na data do seu aboamento que sobre pase os cinco primeiros quinquenios.

A aqueles traballadores contratados con anterioridade á data de publicación deste Convenio no Boletín Oficial do Estado que cumprisen ou cumpran durante a súa vixencia quince anos de antigüidade na empresa e non alcancen os vinte e cinco anos de antigüidade ao momento de extinción do contrato de traballo por razón de idade, aboaráselles a paga por permanencia na empresa por un importe equivalente a unha mensuralidade ordinaria por cada setenta e cinco meses cumpridos na data do seu aboamento.

A orde de prelación a seguir pola empresa para proceder ao aboamento da paga por permanencia cando concorran os supostos contemplados nos dous parágrafos anteriores e o previsto no artigo 23, será o seguinte:

1.º Traballadores con máis de vinte e cinco anos de antigüidade na empresa e que, por calquera causa, extingan a súa relación laboral e os traballadores contratados con anterioridade á data de publicación deste Convenio no Boletín Oficial do Estado que cumprisen máis de quince anos de antigüidade na empresa e non alcansasen os vinte e cinco anos de antigüidade e extingan a súa relación laboral por causa de idade.

2.º Traballadores con máis de vinte e cinco anos de antigüidade na empresa que non extinguisen a súa relación laboral, de maior a menor antigüidade na empresa (traballadores afectados polo artigo 23 e o primeiro parágrafo desta disposición transitoria).

A empresa estará obrigada a aboar a paga por permanencia a todos os traballadores incluídos no apartado 1.º no momento da extinción do contrato.

Ademais, a empresa estará obrigada a pagar cada ano natural, se é o caso, a dous traballadores dos previstos no apartado 2.º anterior, establecéndose de maneira pública a orde de prelación para anos subseguintes con identificación das persoas afectadas.

Para os únicos efectos desta Disposición Transitoria, o ámbito temporal establecido no artigo 3º deste Convenio Colectivo, considerarase prorrogado polo prazo necesario en cada caso, ata o total cumprimento da obriga contemplada nela respecto aos traballadores que resultasen beneficiarios da paga por permanencia antes de finalizar o prazo de vixencia do presente Convenio (31 de decembro de 2004).

### **Cuarta.-**

O persoal contratado con anterioridade á entrada en vigor deste Convenio como Profesor auxiliar reclasificarase como Profesor adxunto.

O persoal docente contratado a tempo parcial que a partir do 1 de outubro de 2002 continue contratado cunha dedicación inferior á completa plena ostentará a partir desa data a categoría de Profesor titular.

Nas novas contratacións de persoal docente con dedicación inferior á completa plena terá que se especificar a categoría, titular ou adxunto, do Profesor.

#### **Quinta.-**

A partir do 1 de outubro de 2002, o profesorado contratado cunha dedicación inferior á semiplena conforme ao Convenio Colectivo anterior, poderá optar por manter o mesmo número de horas contratadas, reducindo as lectivas segundo corresponda por aplicación deste Convenio, ou por manter o mesmo número de horas lectivas que viña impartindo, aumentando o número total de horas contratadas, segundo corresponda conforme ao presente Convenio. Este persoal, en caso de que manteña o mesmo número de horas contratadas, non poderá ver diminuídas as retribucións que viñese percibindo pola aplicación deste Convenio.

Cando o profesorado citado no parágrafo anterior manteña o mesmo número de horas lectivas e viñese percibindo maior retribución que a prevista no presente Convenio, manterá a mesma retribución que viña percibindo respecto ás horas que tiña contratadas antes do 1 de outubro de 2002, incrementada no prezo correspondente conforme ao presente Convenio polas horas complementarias ampliadas no seu contrato. O total da retribución así calculada incrementarase anualmente e a partir do 1 de xaneiro de 2003 na previsión do IPC do Goberno.

O dereito de opción que se contempla nesta disposición adicional poderá ser exercido polo traballador afectado mediante notificación fidedigna ao empresario antes do 30 de setembro de 2002. Transcorrido o dito prazo sen que o traballador fixese efectiva a opción anterior, considerarase encadrado no novo réxime de xornada e retribucións deste Convenio conforme ao número de horas que teña contratadas.

#### **Disposicións finais**

##### **Primeira. Globalidade, absorción e dereitos adquiridos.-**

As condicións pactadas neste Convenio forman un todo indivisíbel.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que no presente ano poidan establecerse por disposición legal e polas que, con carácter voluntario, veñan aboando os centros á entrada en vigor deste Convenio; as que veña percibindo o persoal afectado polo mesmo, non poderán, en ningún caso, ser reducidas pola aplicación das normas que nel se establecen.

A todos aqueles traballadores que á entrada en vigor deste Convenio viñesen desfrutando de menor xornada, salario maior e máis vacación seranlles respectados *ad personam*.

Con respecto ás demais situacións, en cómputo anual e no seu conxunto, serán respectadas as máis beneficiosas que viñesen desfrutando os traballadores individual e colectivamente.

##### **Segunda.-**

Para canto non quede expresado neste Convenio, estarase, como dereito supletorio, ao disposto nas lexislacións xeral e laboral vixentes.

---

## ANEXO I

### DEFINICIÓN DAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONAIS

Grupo I.-Persoal docente:

Centros que imparten Ensinanzas Especializadas Técnico-Turísticas e/ou Diplomatura en Empresas e Actividades Turísticas (Plan do 28 de outubro de 1980):

A) Profesor titular. É o que, reunindo as condicións e méritos académicos esixidos polos planos de Estudos, os Estatutos ou Regulamento do centro e pola lexislación vixente, exerce funcións docentes e dirección de Estudos da súa especialidade, deseñando e desenvolvendo programas e seminarios segundo a orientación do centro, e asumindo a tutoría dos alumnos e a coordinación dos Estudos, de acordo coas directrices sinaladas polo centro.

B) Profesor adxunto. É o que, de acordo coa titulación esixida pola lexislación vixente ou, se é o caso, TEAT, foi contratado para colaborar nas tarefas académicas do centro, encargándose da ensinanza dalgunha materia.

Centros que imparten a Diplomatura en Turismo:

A) Profesor titular. O que, reunindo as condicións de titulación esixidas pola lexislación, exerce funcións docentes nos estudos conducentes á obtención do título de Diplomado en Turismo, dirixe estudos da súa especialidade e colabora na confección dos programas de estudo. Ao mesmo tempo dirixe e coordina o labor dos Profesores adxuntos a el adscritos e atende a titoría dos seus alumnos.

Os profesores actualmente contratados que non posúan a titulación esixida, pero que teñan recoñecida a categoría laboral de Profesor titular en relación coas ensinanzas especializadas técnico-turísticas, manterán esa mesma categoría para as ensinanzas conducentes á obtención do título de Diplomado en Turismo con dereito á retribución correspondente a esta.

B) Profesor adxunto. É o profesor que posúe unha titulación universitaria (Licenciado, Diplomado), exerce a docencia nos estudos conducentes á Diplomatura en Turismo e tutela a un grupo de alumnos, para a realización de traballos específicos.

Grupo II.-Persoal non docente:

Subgrupo 1.- Persoal titulado:

A) Titulado de grao superior. É o que, posuíndo o título de licenciado, enxeñeiro ou arquitecto, foi incorporado mediante contrato de traballo e exerce no centro de forma permanente e responsabilidade directa as funcións especializadas ou asesoras para as que estea facultado con exclusividade, en virtude do título que posúe.

B) Titulado de grao medio. É o que, posuíndo o título de Enxeñeiro técnico ou perita, arquitecto técnico ou aparelador, axudante técnico sanitario, graduado social, TEAT, etc., foi incorporado mediante contrato de traballo e exerce no centro as funcións especializadas ou asesoras para as que está facultado con exclusividade, en virtude do título que posúe.

Subgrupo 2.- Persoal administrativo:

A) Xefe de Secretaría. É o que ten ao seu coidado a alta dirección e responsabilidade de máis dunha sección ou servizo do centro e de todas as tarefas administrativas da Secretaría.

B) Oficial administrativo. É o empregado que pola súa capacitación profesional e experiencia desempeña as funcións burocráticas e contábeis máis delicadas ou de maior responsabilidade, asumindo mesmo a dirección do traballo doutros empregados administrativos inferiores, se os houbese.

C) Auxiliar. Comprende esta categoría ao empregado maior de dezaioito anos que realiza funcións administrativas e burocráticas baixo a dirección do seu inmediato superior.

D) Analista. É o técnico que realiza as distintas fases de análise previa, funcional e de detalle, organizando e planificando proxectos con vistas á súa posterior programación e execución no ordenador.

E) Programador. É o empregado que, utilizando a información facilitada pola analista ou calquera técnico superior, se encarga da realización e posta a punto dos programas que ten que executar o ordenador, así como a execución dos programas e demais operacións que se procesen neste.

Subgrupo 3.- Persoal colaborador:

A) Bibliotecario. É o titulado superior que pola súa especial formación e experiencia ten encomendado a dirección, organización e control dunha biblioteca e/ou que xestione máis de 4.000 volumes.

Desempeña as tarefas de catalogación e clasificación con utilización dos medios mecánicos e informáticos dispoñíbeis, de libros e revistas; organización de arquivos; organización e control dos servizos de biblioteca; información bibliográfica, e cantas outras tarefas capacitan a súa formación específica.

B) Encargado de biblioteca titulado. É o titulado superior ou medio que pola súa especial formación e experiencia ten encomendada a dirección, organización e control dunha biblioteca. Desempeña as tarefas de catalogación e clasificación, con utilización dos medios mecánicos e informáticos dispoñíbeis, de libros, baleiramento, catalogación e clasificación de revistas; organización, alfabetización e control de arquivos: organización e control dos servizos da biblioteca (sala de lectura, empréstimo, etc.); rexistro, conformación e xestión das facturas de libros e material de biblioteca, así como organización e control, segundo instrucións recibidas da superioridade do centro, das tarefas administrativas da biblioteca, e cantas capacitan a súa formación específica.

Subgrupo 4.- Persoal subalterno:

A) Conserxe. É o que, á fronte do persoal subalterno, coida da orde, distribúe o servizo e atende á conservación das distintas dependencias do centro.

B) Ordenanza ou Bedel ou Porteiro: É o que ten encomendada a vixilancia dos locais durante as horas de traballo, a execución de recados e encargos, mesmo utilizando un vehículo cando sexa preciso, a recollida, a entrega e franqueo da correspondencia, así como a realización de calquera traballo similar que non requira unha particular especialización técnica.

C) Persoal de limpeza. É o encargado de facer limpeza nas aulas, despachos, servizos e demais dependencias do centro.

Subgrupo 5.- Persoal de servizos xerais:

A) Encargado de servizos auxiliares. É o que distribúe o traballo e atende á conservación dos distintos servizos do centro.

B) Conductor de primeira. É o que, provisto de permiso de condución da categoría D ou o que corresponda a autobuses e vehículos articulados destinados a transporte de persoas, mantén o normal funcionamento do vehículo e se encarga da execución do transporte.

C) Persoal non cualificado. É o que desempeña actividades que non integran propiamente un oficio.

D) Auxiliar de librería e reprografía. É a persoa que nas oficinas ou dependencias de librería e reprografía atende ao público, executando os pedidos de material de librería e papelería, fotocopias, etc., encargándose do cobro de tales servizos, coidando de manter ao día o "stock" do material propio do departamento, etc.

---

ANEXO II  
TÁBOAS SALARIAIS

**Personal docente que presta servizos en centros que imparten ensinanzas especializadas Técnico-Turísticas e/ou a Diplomatura en Empresas e Actividades Turísticas (Plano do 29 de outubro de 1989)**

1. Táboas salariais de 2000:

Todo o personal recibirá un incremento do 2 por 100 adicional sobre as táboas salariais de 1999 en aplicación da cláusula de revisión correspondente ao ano 2000 prevista no Acordo de revisión salarial do Convenio Colectivo Estatal para as Escolas de Turismo publicado por Resolución do 10 de marzo de 2000, da Dirección Xeral de Traballo (Boletín Oficial do Estado número 71, do 23).

2. Táboas salariais de 2001:

**TÁBOAS SALARIAIS DE 2001 PARA O PERSOAL DOCENTE  
(Plano de estudos do 29 de outubro de 1980)**

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>GRUPO I</b>								
<b>Personal docente:</b>								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	273,38	45.486	—	—	—	—
Subdirector	—	—	234,33	38.989	—	—	—	—
Xefe de Estudos	—	—	195,27	32.491	—	—	—	—
Xefe de Departamento	—	—	156,23	25.994	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva(31/27):								
Profesor titular	16.949,52	2.820.174	—	—	1.210,68	201.441	—	—
Profesor adxunto	11.872,28	1.975.386	—	—	848,02	141.099	—	—
b) Dedicación plena (24/22):								
Profesor titular	13.322,54	2.216.690	—	—	951,61	158.335	—	—
Profesor adxunto	9.353,82	1.556.338	—	—	668,13	111.167	—	—
c) Dedicación semiplena (18/16):								
Profesor titular	10.272,50	1.709.204	—	—	733,96	122.086	—	—
Profesor adxunto	7.195,44	1.197.210	—	—	513,96	85.515	—	—
d) Dedicación por horas	—	—	—	—	—	—	48,60	8.086

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 del salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

3. Táboas salariais de 2002:

**TÁBOAS SALARIAIS DO 1 DE XANEIRO AO 30 DE SETEMBRO DE 2002 PARA O PERSOAL DOCENTE  
(Plano de estudos do 29 de outubro de 1980)**

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>GRUPO I</b>								
<b>Personal docente:</b>								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Xefe de Estudos	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Xefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (31/27):								
Profesor titular	17.458,00	2.904.774	—	—	1.247,00	207.484	—	—
Profesor adxunto	12.228,44	2.034.648	—	—	873,46	145.332	—	—

b) Dedicación plena (24/22):									
Profesor titular	13.722,24	2.283.190	—	—	980,16	163.085	—	—	
Profesor adxunto	9.634,38	1.603.028	—	—	688,17	114.502	—	—	
c) Dedicación semiplena (18/16):									
Profesor titular	10.580,78	1.760.486	—	—	755,77	125.749	—	—	
Profesor adxunto	7.411,18	1.233.120	—	—	529,37	88.080	—	—	
d) Dedicación por horas	—	—	—	—	—	—	50,06	8.329	

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 do salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

**TÁBOAS SALARIAIS DO 1 DE OUTUBRO AO 31 DE DECEMBRO DE 2002 PARA O PERSOAL DOCENTE  
(Plano de estudos do 29 de outubro de 1980)**

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>GRUPO I</b>								
<b>Persoal docente:</b>								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Xefe de Estudos	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Xefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (31/26):								
Profesor titular	17.458,00	2.904.774	—	—	1.247,00	207.484	—	—
Profesor adxunto	12.228,44	2.034.648	—	—	873,46	145.332	—	—
b) Dedicación completa plena (24/21):								
Profesor titular	13.722,24	2.283.190	—	—	980,16	163.085	—	—
Profesor adxunto	9.634,38	1.603.028	—	—	688,17	114.502	—	—

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 do salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

**ANEXO III  
TÁBOAS SALARIAIS**

**Persoal docente que presta servizos en centros non integrados en Universidades e que imparten a Diplomatura de Turismo**

1. Táboas salariais de 2000:

Todo o persoal recibirá un incremento do 2 por 100 adicional sobre as táboas salariais de 1999 en aplicación da cláusula de revisión correspondente ao ano 2000 prevista no Acordo de revisión salarial do Convenio Colectivo Estatal para as Escolas de Turismo publicado por Resolución do 10 de marzo de 2000, da Dirección Xeral de Traballo (Boletín Oficial do Estado número 71, do 23).

2. Táboas salariais de 2001:

**TÁBOAS SALARIAIS DE 2001 PARA O PERSOAL DOCENTE**

**(Diplomado en Turismo)**

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas

**GRUPO I**

**Persoal docente:**

1.1 Cargos directivos:



semanal — — — — — — 71,43 11.885

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 do salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

TÁBOAS SALARIAIS DO 1 DE OUTUBRO AO 31 DE DECEMBRO DE 2002 PARA O PERSOAL DOCENTE  
(Diplomado en Turismo)

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>GRUPO I</b>								
<b>Persoal docente:</b>								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Xefe de Estudos	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Xefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (1.204/989) (28/23):								
Profesor titular	22.091,22	3.675.630	—	—	1.577,93	262.545	—	—
Profesor adxunto	15.397,06	2.561.846	—	—	1.099,79	182.989	—	—
b) Dedicación plena (946/774) (22/18):								
Profesor titular	17.355,24	2.887.668	—	—	1.239,66	206.262	—	—
Profesor adxunto	12.097,96	2.012.920	—	—	864,14	143.780	—	—

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 do salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

ANEXO IV  
TÁBOAS SALARIAIS  
Persoal non docente

1. Táboas salariais de 2000:

Todo o persoal recibirá un incremento do 2 por 100 adicional sobre as táboas salariais de 1999 en aplicación da cláusula de revisión correspondente ao ano 2000 prevista no Acordo de revisión salarial do Convenio Colectivo Estatal para as Escolas de Turismo publicado por Resolución do 10 de marzo de 2000, da Dirección Xeral de Traballo (Boletín Oficial do Estado número 71, do 23).

2. Táboas salariais de 2001:

TÁBOAS SALARIAIS DE 2001 PARA O PERSOAL NON DOCENTE

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>GRUPO II</b>								
<b>Persoal non docente:</b>								
II.1 Persoal titulado:								
Titulado grao superior	14.309,54	2.380.896	—	—	1.022,11	170.064	—	—
Titulado grao medio	12.836,46	2.135.812	—	—	916,89	152.558	—	—
II.2 Persoal colaborador:								
Bibliotecario	12.479,04	2.076.340	—	—	891,36	148.310	—	—

Encargado de biblioteca	10.102,12	1.680.854	—	—	721,58	120.061	—	—
II.3 Persoal administrativo:								
Xefe de secretaría	14.309,54	2.380.896	—	—	1.022,11	170.064	—	—
Oficial administrativo	9.995,58	1.663.130	—	—	713,97	118.795	—	—
Auxiliar	9.048,62	1.505.574	—	—	646,33	107.541	—	—
Analista	14.309,54	2.380.896	—	—	1.022,11	170.064	—	—
Programador	12.731,18	2.118.284	—	—	909,37	151.306	—	—
Operador	11.153,10	1.855.728	—	—	796,65	132.552	—	—
II.4 Persoal subalterno:								
Conserxe	11.153,10	1.855.728	—	—	796,65	132.552	—	—
Ordenanza, bedel, porteiro	9.048,62	1.505.574	—	—	646,33	107.541	—	—
Persoal de limpeza	8.522,64	1.418.046	—	—	608,76	101.289	—	—
II.5 Persoal servizos xerais:								
Encargado servizos auxiliares	11.153,10	1.855.728	—	—	796,65	132.552	—	—
Conductor primeira especial	9.995,58	1.663.130	—	—	713,97	118.795	—	—
Persoal non cualificado	8.627,78	1.435.546	—	—	616,27	102.539	—	—
Auxiliar librería/reprografía	9.048,62	1.505.574	—	—	646,33	107.541	—	—

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 do salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

### 3. Táboas salariais de 2002:

#### TÁBOAS SALARIAIS DE 2002 PARA O PERSOAL NON DOCENTE

Categorías	Soldo anual		Gratificación cargo mensual		Soldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>GRUPO II</b>								
<b>Persoal no docente:</b>								
II.1 Persoal titulado:								
Titulado grao superior	14.738,78	2.452.324	—	—	1.052,77	175.166	—	—
Titulado grao medio	13.221,60	2.199.890	—	—	944,40	157.135	—	—
II.2 Persoal colaborador:								
Bibliotecario	12.853,40	2.138.626	—	—	918,10	152.759	—	—
Encargado de biblioteca	10.405,22	1.731.282	—	—	743,23	123.663	—	—
II.3 Persoal administrativo:								
Xefe de secretaría	14.738,78	2.452.324	—	—	1.052,77	175.166	—	—
Oficial administrativo	10.295,46	1.713.026	—	—	735,39	122.359	—	—
Auxiliar	9.320,08	1.550.738	—	—	665,72	110.767	—	—
Analista	14.738,78	2.452.324	—	—	1.052,77	175.166	—	—
Programador	13.113,10	2.181.830	—	—	936,65	155.845	—	—
Operador	11.487,84	1.911.406	—	—	820,56	136.529	—	—
II.4 Persoal subalterno:								
Conserxe	11.487,84	1.911.406	—	—	820,56	136.529	—	—
Ordenanza, bedel, porteiro	9.320,08	1.550.738	—	—	665,72	110.767	—	—
Persoal de limpeza	8.778,28	1.460.592	—	—	627,02	104.328	—	—
II.5 Persoal servizos xerais:								
Encargado servizos auxiliares	11.487,84	1.911.406	—	—	820,56	136.529	—	—
Conductor primeira especial	10.295,46	1.713.026	—	—	735,39	121.171	—	—
Persoal non cualificado	8.886,64	1.478.610	—	—	634,76	105.615	—	—
Auxiliar librería/reprografía	9.320,08	1.550.738	—	—	665,72	110.767	—	—

Complemento de antigüidade: O importe de cada trienio será o 3,50 por 100 do salario base, non podendo exceder este complemento o 21 por 100 do salario base.

## ANEXO V

Durante a segunda quincena de cada mes de xaneiro dos sucesivos anos de vixencia deste convenio procederase por parte da comisión negociadora a actualizar as retribucións de todos os traballadores acollidos nel, incrementándose o concepto de salario base na seguinte forma:

Ano 2003: o salario base incrementarase na previsión do IPC que faga o Goberno para 2003, adicionándose a diferenza, caso de ser positiva, entre o incremento real do IPC de 2002 e o incremento aplicado nas táboas dese mesmo ano 2002, que foi do 3 por 100.

Ano 2004: o salario base incrementarase na previsión do IPC que faga o Goberno para 2004, adicionándose a diferenza, caso de ser positiva, entre o IPC real de 2003 e a previsión do IPC do Goberno para ese mesmo ano 2003.

Os complementos por cargo, incrementaranse nun 1 por 100 no ano 2003 e un 1 por 100 no ano 2004.

Este anexo exclusivamente terá vixencia temporal nos anos 2003 e 2004, non sendo susceptíbel de prórroga a non ser que as partes integrantes da comisión negociadora o acorden tras o último dos indicados anos, e en ningún caso dará lugar a dereitos adquiridos individual e/ou colectivamente polos traballadores.

O establecido neste anexo V non lles será de aplicación aos traballadores comprendidos na disposición transitoria quinta.