

IV Convenio colectivo estatal para os centros de ensinanza de perruquería e estética, de ensinanzas musicais e de artes aplicadas e oficios artísticos (2001-2004)

TÍTULO I

Disposicións xerais

CAPÍTULO 1

Ámbitos

Artigo 1. Ámbito territorial

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

Nos convenios colectivos de ámbito inferior ao estatal e superior ao de empresa que puidesen negociarse a partir do asinamento do presente Convenio Colectivo, excluíranse expresamente da negociación: Período de proba, clasificación de categorías profesionais, modalidades de contratación, réxime disciplinario, normas mínimas de seguridade e hixiene e mobilidade xeográfica.

Así mesmo, nos convenios colectivos de ámbito de empresa que puidesen negociarse a partir do asinamento do presente convenio, excluíranse expresamente da negociación: retribucións salariais, clasificación de categorías profesionais, xornada e vacacións, finalizando obrigatoriamente o seu ámbito temporal o 31 de decembro de 2003.

Os convenios inferiores ao estatal respectarán este no seu conxunto como dereito necesario de mínimos.

Artigo 2. Ámbito funcional

Quedarán afectados polo presente Convenio colectivo os centros que impartan ensinanzas especializadas e regradas de carácter profesional, propias da rama ou profesión de perruquería e de estética; ensinanzas regradas musicais, mesmo as que se imparten en escolas de música, así como artes aplicadas e oficios artísticos.

Tamén quedarán afectados polo presente Convenio, e na súa totalidade, as empresas definidas no parágrafo anterior cando nun mesmo centro impartan simultaneamente con aquelas ensinanzas non regradas da mesma natureza.

Artigo 3. Ámbito temporal.

A duración deste Convenio colectivo será a comprendida entre o 1 de xaneiro de 2001 e o 31 de decembro de 2004.

Entrará en vigor a partir da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, aínda que os seus efectos económicos se aplicarán retroactivamente ao 1 de xaneiro de 2001, sen prexuízo do establecido no artigo 47 e na disposición transitoria primeira; os seus efectos económicos produciranse desde a data de publicación do Convenio colectivo no BOE.

Artigo 4. Ámbito persoal

O presente Convenio colectivo afecta a todo o persoal en réxime de contrato de traballo que preste os seus servizos nos centros docentes indicados no artigo 2 precedente.

CAPÍTULO 2

Comisión paritaria

Artigo 5. Constitución.

Dentro do mes natural seguinte á publicación deste Convenio colectivo no Boletín Oficial do Estado, constituirase unha Comisión, composta por representantes das organizacións negociadoras deste, coas funcións de interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do establecido no presente Convenio.

Nesta primeira reunión de constitución, procederase ao nomeamento dun Presidente e dun Secretario.

A Comisión Paritaria fixa o seu domicilio en (28028) Madrid, calle Marqués de Mondéjar, 2&31, primera planta.

Se as partes se someten, expresa e voluntariamente, á arbitraje da Comisión, a súa resolución será vinculante para aquelas.

Entre as súas funcións, adaptará o texto convencional ás novas regulacións legais e normativas que se produzan, e corraxirá calquera erro que puidese producirse na publicación do Convenio.

Artigo 6. Convocatoria.

A Comisión Paritaria reunirse con carácter ordinario unha vez ao trimestre, e con carácter extraordinario cando o solicite a maioría das organizacións dunha das partes.

A convocatoria efectuaráase o Secretario, por escrito ou fax, cunha antelación mínima de cinco días hábiles, e nesta especificarase a orde do día, o lugar e a hora da reunión. Igualmente, se é o caso, acompañarase coa convocatoria a documentación que se estime necesaria para a deliberación dos asuntos que compoñan a orde do día.

En caso de urxencia, a convocatoria deberá realizarse cunha antelación mínima de corenta e oito horas, e coas condicións dos parágrafos anteriores.

Artigo 7. Adopción de acordos.

Os acordos da Comisión Paritaria serán tomados en función da representatividade de cada organización no ámbito da negociación deste Convenio. En calquera caso, para a adopción dun acordo requirirase o voto favorábel da maioría (máis do 50%) da representación empresarial, e a maioría da representación sindical.

A Comisión Paritaria terá capacidade de clasificar o persoal en función das materias impartidas.

CAPÍTULO 3

Clasificación do persoal

Artigo 8. Organización do traballo.

A disciplina e organización do traballo é facultade específica do empresario, e axustaranse ao establecido no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais que resulten de aplicación ás empresas incluídas no campo de aplicación funcional deste Convenio Colectivo.

TÍTULO II

Do persoal

CAPÍTULO 1

Clasificación do persoal

Artigo 9. Grupos e categorías profesionais.

O persoal comprendido dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio, de conformidade coa súa titulación e o traballo efectivo desenvolvido no centro, clasificarase nun dos seguintes grupos profesionais e, dentro del, nunha das categorías relacionadas:

Grupo 1. Persoal docente:

Profesor titular.

Xefe de taller ou laboratorio.

Profesor adxunto ou auxiliar.

Mestre de taller ou laboratorio.

Instrutor.

Grupo 2. Persoal de administración:

Xefe de administración.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

Contratado en formación.

Grupo 3. Persoal de servizos xerais:

Conserxe.

Oficial de primeira.

Celador.

Porteiro

Persoal non cualificado.

Empregado de limpeza.

Contratado en formación.

Artigo 10. Definición de categorías.

Profesor titular: É o que, reunindo as condicións e titulación académica esixidas pola lexislación aplicábel, exerce a súa actividade educativa para o adecuado desenvolvemento dos programas, dentro do marco pedagóxico e didáctico establecido polo centro.

Xefe de taller ou laboratorio: É quen, reunindo a titulación académica correspondente, imparte as clases prácticas en materias de formación profesional.

Profesor adxunto ou auxiliar: É o Profesor que, designado polo titular do centro, colabora co Profesor titular no desenvolvemento dos programas.

Mestre de taller ou laboratorio: É quen colabora no desenvolvemento das clases prácticas en materias de formación profesional, baixo a dependencia de quen teña ao seu cargo estes.

Instrutor: É quen imparte a docencia, en función dos seus coñecementos específicos.

Xefe de administración: É quen ten ao seu cargo a dirección administrativa e a oficina do centro, de todo o cal responderá ante o seu titular.

Oficial administrativo: É quen baixo a dirección do Xefe de administración ou do titular da empresa, exerce funcións burocráticas e contábeis que esixen iniciativa e responsabilidade.

Auxiliar administrativo: É quen exerce funcións administrativas, burocráticas, de atención ao teléfono, recepción e demais servizos relacionados co departamento de administración.

Contratado en formación: É o traballador que mantén relación laboral co centro, en virtude dun contrato específico de formación.

Conserxe: É quen atende as necesidades do centro e recepción de visitas e procura a conservación das distintas dependencias do centro, organizando o servizo de ordenanzas e persoal auxiliar.

Porteiro: É quen realiza as seguintes tarefas: Limpeza, coidado e conservación da zona a el encomendada. Vixilancia das dependencias e persoas que entren e saian, velando por que non se altere a orde. Coida da puntual apertura e peche das portas de acceso ao predio e edificios que integre o centro. Faise cargo das entregas e avisos, trasladándoos puntualmente aos seus destinatarios. Ten ao seu cargo o prendemento e apagado das luces nos elementos comúns. Ten ao seu coidado o normal funcionamento de contadores, motores de calefacción e outros equipos equivalentes e comúns.

Oficial de primeira: É quen, posuíndo a práctica dos oficios correspondentes, os exerce con gran perfección, realizando traballos xerais e mesmo os que supoñen especial empeño e delicadeza.

Celador: É quen ten ao seu cargo o coidado da orde e compostura dos alumnos. Colabora co persoal docente nas actividades educativas de carácter práctico.

Persoal non cualificado: É quen desempeña actividades que non constitúen propiamente un oficio.

Empregado de limpeza: É quen ten ao seu cargo o servizo de limpeza das instalacións do centro.

Artigo 11. Categorías temporais funcionais.

Considéranse categorías temporais funcionais as de Director, Subdirector e Xefe de Estudos.

Serán desempeñadas por aqueles traballadores docentes aos que a Dirección da empresa llas encomende, e polo tempo específico en que sexan mantidos nos cargos, sen posibilidade de consolidar estas categorías.

O Director é quen, encargado pola titularidade do centro, dirixe, orienta e supervisa todas as actividades deste.

O Subdirector colabora co Director, e substitúeo en caso de ausencia.

O Xefe de estudos é o profesor que coordina e responde do desenvolvemento do cadro pedagóxico e do programa educativo do centro.

Artigo 12. Provisións.

As categorías específicas nos artigos anteriores teñen carácter enunciativo e non supoñen obriga para a empresa de ter cubertas todas elas.

CAPÍTULO 2

Contratación e cesamentos de persoal

Artigo 13. Contratación

Os traballadores afectados polo presente Convenio poderán ser contratados a teor de calquera das modalidades legais establecidas en cada momento. Igualmente, atenderanse ás disposicións legais vixentes en canto ás formalidades e requisitos do contrato.

O ingreso do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio terá lugar por libre contratación entre o traballador e o titular do centro.

Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberán formalizarse por escrito de conformidade coa lexislación vixente.

Os contratos temporais, cando se concertasen por un prazo inferior ao máximo establecido e chegado o seu remate non fosen denunciados por ningunha das partes nin existise acordo expreso de prórroga, pero se continuase realizando a prestación laboral, prorrogaranse automaticamente ata dito prazo máximo, sempre que a lexislación o permita.

Contrato indefinido: Todo o persoal se entenderá 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.

Os traballadores ao servizo da empresa sen pactar modalidade especial ningunha que afecte á duración do contrato, consideraranse fixos, unha vez transcorrido o período de proba, salvo proba en contra que acredite a natureza temporal da actividade.

Igualmente, terán a consideración de traballadores fixos aqueles traballadores que, finalizadas as prórrogas legais, continúen prestando servizos para a empresa.

Contrato de interinidade: É o realizado para substituír o persoal con dereito a reserva de posto de traballo ou para cubrir temporalmente un posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva, debéndose especificar o nome do substituído e as causas de substitución. Poderase utilizar tamén para cubrir baixas por enfermidade nos períodos de maior incidencia destas.

Contrato para a formación: Ten por obxecto a consecución da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou posto de traballo cualificado. Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteun que carezan da titulación requirida para a formalización dun contrato en prácticas. Non se aplicará o límite máximo de idade cando o contrato se concerte con:

- un traballador minusválido.
- traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, agás que se acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo
- aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral
- aqueles que estean en situación de exclusión.

Estes contratos rexeranse polas seguintes regras e, supletoriamente, na lexislación vixente:

a) Duración mínima de seis meses e máximo de dous anos, podéndose acordar ata dúas prórrogas e, tamén, incrementar ata os tres anos no suposto de que o traballador non completase a escolaridade obrigatoria, ou complete con este contrato a formación teórica e práctica que a permita adquirir a cualificación necesaria para o desempeño do posto de traballo.

b) O tempo dedicado á formación teórica será do 15 por 100 da xornada máxima prevista neste Convenio.

c) O traballador percibirá o salario mínimo interprofesional, con independencia do tempo dedicado a formación.

d) Se o traballador continúa na empresa despois de acabado o contrato para a formación, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade.

Contrato en prácticas : Poderá concertarse con que estea en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, de formación profesional de primeiro grao ou de segundo, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos, de acordo co disposto nas seguintes regras e, supletoriamente, na lexislación vixente:

a) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder a dous anos, podéndose acordar ata dúas prórrogas, sen exceder a duración máxima.

b) A retribución será, durante o primeiro ano, o 80 por 100 do salario fixado nas táboas salariais para a súa categoría profesional, e o 90 por 100 deste durante o segundo ano.

c) O período de proba será o estipulado no Convenio para a súa categoría profesional.

d) Se o traballador continúa na empresa despois de acabado o contrato para a formación, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade.

e) En virtude da mesma titulación, unicamente se poderá realizar un contrato de prácticas, coas súas respectivas prórrogas.

Contrato para o fomento da contratación indefinida: Establecerase co obxecto de facilitar a colocación estábel de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais.

Poderán concertarse este tipo de contrato por tempo indefinido, tanto a xornada completa como parcial, nos supostos e cos requisitos que establece a lexislación vixente, con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

1. Contratacións iniciais con traballadores desempregados en que conorra algunha das seguintes condicións:

- Mozos desde dezaseis ata trinta anos de idade, ambos inclusive.
- Parados que leven, cando menos, seis meses inscritos como demandantes de emprego.
- Maiores de corenta e cinco anos de idade.
- Minusválidos.

2. Transformación de contratos temporais, incluídos os contratos formativos, celebrados con anterioridade ao 31 de decembro de 2003.

No resto das condicións estarase ao establecido pola Lexislación vixente en cada momento.

Contrato de traballo a tempo parcial: Mentres permaneza en vigor a Lei 12/2001, do 9 de xullo, entenderase así celebrado o contrato cando a prestación de servizos se efectúe durante un número de horas, ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada a tempo completo establecida neste Convenio.

Poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada, excepto no contrato para a formación (modalidade unicamente a celebrar a xornada completa), a teor do establecido legalmente, debéndose concretar horarios e días de prestación de servizos.

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.

A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial, e viceversa, terá sempre carácter voluntario para o traballador.

Nos contratos indefinidos a tempo parcial poderanse 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 exposto no primeiro parágrafo deste artigo. Tales horas complementarias serán distribuídas polo empresario de conformidade coas necesidades da empresa.

O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por denuncia do traballador, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, debéndose notificar a denuncia cunha antelación de tres meses, entendéndose prorrogado, en caso contrario, por un novo período anual.

No resto de condicións atenderase ao establecido na lexislación vixente.

Contrato de relevo: Concertarase para substituír a xornada deixada vacante polo traballador que accede a un contrato a tempo parcial cinco anos antes, como máximo, da súa xubilación. A duración deste contrato será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcance a idade de xubilación.

Poderá celebrarse a xornada completa ou parcial. A duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído.

No resto de condicións atenderase ao establecido na lexislación vixente.

Artigo 14. Período de proba

Os traballadores contratados ao abeiro u dentro do eido de aplicación deste convenio quedarán sometidos a un período de proba segundo a súa categoría profesional que, a seguir, se establece:

- a) Persoal do grupo 1: Catro meses.
- b) Persoal do grupo 2: Dous meses.
- c) Persoal do grupo 3: Un meses.
- d) Persoal non cualificado: Quince días.

O dito período de proba computarase para efectos de antigüidade.

Artigo 15. Vacantes.

Enténdese por vacante a situación producida nun centro por:

- a) Baixa dun traballador como consecuencia da extinción da súa relación laboral.
- b) Por ampliación do cadro de persoal.

Con carácter xeral, as vacantes que se produzan, cubriranse con traballadores da propia empresa, sendo o titular desta o que, oídos os representantes legais dos traballadores, decida se existe entre o seu persoal aquel que reúna as condicións requiridas.

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

As vacantes producidas entre o persoal de Servizos xerais poderán cubrirse polos traballadores da categoría inmediata inferior da mesma rama, sempre que reúnan, a xuízo da empresa, a capacidade e aptitude para o desempeño do posto a cubrir.

No caso de nova contratación ou produción de vacante, sempre que non puidese acceder a estes postos, o persoal fixo do cadro terá preferencia na cobertura de vacantes ou horas libres o persoal contratado a tempo parcial ou temporalmente, sempre e cando reúna os requisitos de titulación e idoneidade a xuízo da empresa, atendendo ás necesidades e organización.

Artigo 16. Cesamento voluntario.

O traballador que desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa deberá poñelo en coñecemento do seu titular, por escrito, e cumprindo os seguintes prazos de previso:

a) Persoal docente: Un mes.

b) Resto do persoal: Quince días.

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

Se o empresario recibe o preaviso en tempo e forma, estará obrigado a aboar ao traballador a liquidación correspondente o mesmo día en que se extinga a relación laboral entre as partes. O incumprimento desta obriga levará aparelado o dereito do traballador a ser indemnizado co aboamento de dous días de salario por cada día de atraso no preaviso, co límite de días previsto para o preaviso.

TÍTULO III

Condicións de traballo

CAPÍTULO 1

Xornada de traballo

Artigo 17. Xornada de traballo do persoal docente.

A) O persoal docente que preste os seus servizos en centros de ensinanzas especializadas e regradas de carácter profesional, propias da rama de perruquería e estética, terá a seguinte xornada:

1.º Xornada semanal de trinta e tres horas, das cales trinta serán lectivas e tres dedicadas a actividades complementarias. As horas correspondentes a actividades complementarias poderán destinarse a prácticas.

2.º O persoal que posúa a categoría de Director, Subdirector ou Xefe de estudos, incrementará a súa xornada semanal en cinco horas.

B) O persoal docente que preste os seus servizos en centros de ensinanza regradas musicais, así como nos de artes aplicadas e oficios artísticos, terá a seguinte xornada, na que deberá realizarse toda a actividade comprendida polo currículo educativo:

1.º Xornada semanal de trinta e catro horas.

2.º O persoal que posúa a categoría de Director, Subdirector ou Xefe de estudos, incrementará a súa xornada semanal en cinco horas.

Artigo 18. Xornada de traballo do persoal non docente.

O persoal non docente comprendido dentro do ámbito de aplicación deste Convenio, terá a xornada semanal de trinta e nove horas.

Salvo que as necesidades de organización da empresa non o permitan conforme ao artigo 8, durante os meses de xullo e agosto, a xornada do persoal non docente farase de forma continuada. Cando esta sexa superior a seis horas diarias, establecerase un período de descanso de, cando menos, quince minutos, que será considerado como de traballo efectivo.

Artigo 19. Cómputo de xornada.

As horas de simple presenza no centro non serán consideradas como de traballo.

Artigo 20. Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada establecida neste Convenio. A iniciativa para propor a realización de horas extraordinarias correspóndelle ao empresario, e a libre aceptación ao traballador.

En canto ao número máximo de horas extraordinarias, atenderase ao establecido legalmente.

As empresas acordarán cos traballadores se as horas extraordinarias se retribúen economicamente na contía que o seu propio acordo determine, respectando o establecido na Lei, ou se se compensan por tempo equivalente de descanso retribuído.

Artigo 21. Calendario Laboral

Anualmente, ao inicio do curso escolar, previa consulta aos representantes dos traballadores na empresa, o titular desta elaborará un calendario laboral, tendo en conta a xornada establecida no Convenio.

O dito calendario estará de acordo coa regulación que, anualmente, efectúa o Ministerio de Traballo dos días inhábiles para efectos laborais, retribuídos e non recuperábeis, así como os establecidos en cada Comunidade Autónoma e concellos correspondentes. En caso contrario, deberá ser adaptado.

Este calendario deberá exporse nun sitio visíbel do centro de traballo, e deberá darse copia, se é o caso, aos representantes dos traballadores.

CAPÍTULO 2

Vacacións e permisos

Artigo 22. Vacación anual.

Todos os traballadores afectados polo presente Convenio desfrutarán dun mes de vacacións retribuídas por cada ano completo de servizo activo. Se o tempo de servizo activo fose inferior a un ano, terase dereito aos días que, en proporción, correspondan.

As vacacións desfrutaranse preferentemente en período do verán, e a súa fixación levarase a cabo a teor do disposto na lexislación laboral para este efecto.

O período de vacacións de cada traballador será fixado polo empresario cunha antelación de, cando menos, dous meses ao inicio do seu desfrute.

Artigo 23.

1. O persoal docente desfrutará na Semana Santa e o Nadal de igual vacación que a que a empresa estableza como vacación para os seus alumnos.

2. O persoal non docente terá dereito a desfrutar de seis días naturais de descanso, durante a Semana Santa, e oito días naturais durante o Nadal.

3. Todos os traballadores desfrutarán de catro días laborais durante o ano a determinar dous polo titular do centro e dous polo traballador.

Artigo 24. Permisos retribuídos.

Os traballadores terán dereito aos seguintes permisos retribuídos:

a) Quince días, en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacemento dun fillo, ou polo falecemento, accidente, enfermidade grave, ou hospitalización dun parente ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por estes motivos o traballador deba facer un traslado fóra da provincia en que radique o seu domicilio e o seu centro de traballo, o prazo ampliarase a cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) Un día por casamento dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

e) Polo tempo indispensábel para o cumprimento inexcusábel dun deber de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.

g) Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Os traballadores terán dereito á súa retribución total durante os permisos de maternidade ou adopción, a teor da lexislación vixente e nas condicións que nesta se determinen.

Artigo 25. Suspensión do contrato por maternidade, risco do embarazo, adopción, ou acollemento.

Estarase ao disposto na lexislación vixente de cada momento.

Cando o desfrute dos períodos indicados nos apartados anteriores coincida, total ou parcialmente, co período de vacacións previsto no primeiro parágrafo do artigo dezaseis deste convenio, os traballadores desfrutarán o

período coincidente nun momento posterior. A fixación do momento de desfrute deste dereito determinarase de acordo entre empresa e traballador.

Artigo 26. Permisos non retribuídos.

Todo o persoal afectado por este Convenio poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo, por ano, que deberán serlle concedidos de o solicitar con, polo menos, vinte días de anticipación ao inicio do seu desfrute.

Nunha mesma empresa non poderá haber dous traballadores desfrutando simultaneamente deste beneficio, salvo que as necesidades de organización o permitan, a xuízo do empresario.

Artigo 27. Lactación

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. O traballador/a, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen. O traballador/a deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 28. Redución de xornada por garda legal.

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

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 se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

Se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario podería limitar o seu exercicio simultáneo.

O traballador/a deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

CAPÍTULO 3

Xubilacións

Artigo 29. Xubilacións.

Os traballadores xubiláranse de xeito ordinario aos sesenta e cinco anos. Non obstante, se o cumprimento da dita idade se producise mediado un curso escolar, por acordo entre o titular do centro e o traballador poderá atrasarse a súa efectividade ata o día en que coincida coa finalización do dito curso.

Igualmente, se ao alcanzar a idade legal de xubilación, o traballador non cotizase a carencia necesaria para o recoñecemento do dereito, poderá continuar mantendo a relación laboral ata alcanzar a cotización precisa.

Os dous parágrafos anteriores débense interpretar dentro do marco actual dunha política global de emprego que favoreza a substitución do persoal en idade de xubilación coas medidas de fomento do emprego promovidas polo Ministerio de Traballo, e sempre que o traballador cumpra os requisitos para desfrutar de pensión de xubilación segundo a normativa da Seguridade Social.

CAPÍTULO 4

Excedencias

Artigo 30.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa nos termos previstos nos artigos seguintes.

En ambos os casos o traballador non terá dereito a retribución, salvo o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

Artigo 31. Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa as seguintes:

- a) Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) 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 ámbito negocial do presente Convenio.
- c) O descanso dun curso escolar para aqueles docentes que desexen dedicarse ao seu perfeccionamento profesional, despois 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 quedará reducido a catro anos.

Artigo 32.

O traballador que disfrute da excedencia forzosa ten dereito a reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao centro.

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

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

Artigo 33. Excedencia por coidado de familiares.

- a) Para atender a un 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 retributiva. Neste caso a excedencia non será superior a un ano. Se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario podería limitar o seu exercicio simultáneo.
- b) 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. Cando o pai e a nai traballen no mesmo centro de traballo só un deles poderá desfrutar desta excedencia.

En ambos os supostos, durante o primeiro ano o traballador ten dereito a reserva do seu posto de traballo e o resto do período que, no segundo caso, se sinala, á reserva dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Neste tipo de excedencia compútase o período para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación.

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

Artigo 34. Excedencia voluntaria.

A excedencia voluntaria poderase conceder ao traballador previa petición por escrito, podendo solicitala todo o que leve, cando menos, un ano de antigüidade no centro e non desfrutase de excedencia durante os catro anos anteriores.

A dita excedencia comezará a desfrutarse o primeiro mes do comezo do curso, salvo mutuo acordo para o adiantar.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano e un máximo de cinco.

O traballador que desfrute a dita excedencia voluntaria só conservará o dereito ao reingreso se no centro houberse unha vacante na súa especialidade ou categoría laboral.

Durante este tempo non se lle computará a antigüidade.

Artigo 35. Suspensión do contrato con reserva de posto de traballo.

Terán dereito a reserva de posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante a súa duración e a reincorporase ao centro, os/as traballadores/as cun contrato que estivese en suspenso:

- a) Por enfermidade, unha vez transcorrido os dezoito primeiros meses de incapacidade temporal e por todo o tempo que o traballador/a permaneza en situación de invalidez permanente en calquera dos seus graos.
- b) Pola prestación de servizo militar ou substitutorio, durante o tempo mínimo obrigatorio de duración.

CAPÍTULO 5

Actualización e perfeccionamento

Artigo 36. Cursos de actualización e perfeccionamento.

Para realizar exames oficiais que conduzan ao perfeccionamento e promoción profesional na empresa, o traballador terá a correspondente licenza, con dereito a retribución, debendo xustificar tanto a formalización da matrícula como o feito de ter asistido á realización do exame ou exames.

Artigo 37. Formación continua

O presente Convenio adhírese ao II Acordo Nacional de Formación Continua para o Sector do Ensino Privado con data do 20 de marzo de 1997, ou os que o substitúan.

Nos cursos organizados de acordo a plans específicos do Acordo Nacional de Formación Continua, os empresarios veranse obrigados a facilitar as horas laborais precisas para efectuar a dita formación, sen redución de salario cando estes cursos sexan organizados pola empresa. Cando estes cursos sexan convocados por outra institución, requirirase o acordo do empresario para a súa realización dentro da xornada laboral.

CAPÍTULO 6

Melloras sociais

Artigo 38. Axudas aos fillos dos traballadores

Os fillos do persoal afectado por este Convenio que presten unha xornada igual ou superior ao 50 por 100 da habitual na súa categoría, terán dereito a ensino gratuíto para os seus fillos no seo da empresa en que presten os seus servizos e para as ensinanzas que nesta se impartan con habitualidade.

Artigo 39. Incapacidade temporal

Nos supostos de traballadores en situación de incapacidade temporal e durante os tres primeiros meses, aboarase ao traballador o complemento necesario para alcanzar o 100 por 100 da retribución mensual ordinaria que lle correspondería de ter podido desenvolver as súas actividades laborais.

Artigo 40. Seguros.

Todos os centros deberán contar con dúas pólizas de seguros que garantan a cobertura da responsabilidade civil e accidentes individuais de todo o persoal afectado por este Convenio.

Deberá estar asegurado todo o persoal da empresa que figure dado de alta no Réxime Xeral da Seguridade Social, mediante acreditación dos boletíns de cotización mensual TC2.

Quedará excluído desta medida todo o persoal en situación de excedencia, sexa esta forzosa ou voluntaria.

Responsabilidade civil: En que poidan incorrer os asegurados, con motivo das súas actuacións exclusivamente profesionais, con inclusión de fianza e defensa criminal e exclusión:

- a) Os riscos que poidan ser asegurados polo ramo de automóbiles.
- b) Calquera dano inmaterial que non sexa consecuencia directa dos danos materiais e/ou corporais garantidos por esta póliza.
- c) Os riscos excluídos polas compañías aseguradoras.

Prestación máxima por sinistro: 5.000.000 de pesetas.

Accidentes individuais: Cubrirá a asistencia médico-cirúrxico-farmacéutica en caso de accidente sufrido polos asegurados tanto no exercicio da profesión como na vida privada, en calquera parte do mundo e sen máis exclusións que as previstas legalmente e as comunmente contempladas polas compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de morte: 3.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas. Existen unhas porcentaxes sobre esta última cifra para as perdas ou inutilidades absolutas de membros.

Non hai indemnización diaria por perda de horas de traballo. Os dereitos deste seguro son compatíbeis con calquera outro.

Artigo 41. Roupa de traballo.

Os centros proporcionaranlle ao persoal que o solicite, unha vez ao ano, a roupa necesaria para o desenvolvemento do seu labor, coa obriga de a usar durante a xornada laboral.

TÍTULO IV

Retribucións

Artigo 42. Concepto.

O salario dos traballadores comprendidos dentro do campo de aplicación deste Convenio colectivo estará composto polos seguintes conceptos retributivos: Salario base e, se é o caso, antigüidade e plus de categoría funcional.

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio quedan establecidos nas táboas salariais que figuran como parte integrante do mesmo, como anexo 1.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e dentro da xornada laboral. Aboarase en metálico, cheque bancario, transferencia ou outras modalidades, previo acordo cos traballadores.

Artigo 43. Plus de categorías funcionais.

Os traballadores que desempeñen categorías funcionais temporais, percibirán, con independencia das outras retribucións que lles correspondan e en tanto desempeñen efectivamente a categoría, as seguintes cantidades:

Ano 2001: Director:
 Subdirector:
 Xefe de estudos:

Artigo 44. Plus de transporte ou distancia.

Naqueles centros que, con causa no artigo 67 do VIII Convenio Colectivo do Ensino Privado, viñesen aboando algunha cantidade como mellora por concepto de transporte ou distancia, continuarán facéndoo, sen que sexa susceptíbel de absorción durante a vixencia do presente Convenio.

Artigo 45. Pagas extraordinarias.

Os traballadores percibirán, como complemento periódico de vencemento superior a un mes, o importe de dúas gratificacións extraordinarias, equivalentes cada unha delas a unha mensualidade do salario base antigüidade e plus de categoría funcional.

As ditas pagas extraordinarias faranse efectivas durante os meses de xuño e decembro.

Artigo 46. Complemento de antigüidade.

Por cada trienio vencido, o traballador terá dereito a percibir a cantidade que, para tal efecto, se indica nas táboas salariais que figuran no anexo I.

O importe de cada trienio farase efectivo na nómina do mes do seu vencemento.

Artigo 47. Paga por antigüidade na empresa

Os traballadores contratados con anterioridade ao 31 de decembro de 1993 terán dereito ao faceren os 25 anos de antigüidade na empresa a unha paga de carácter extraordinario equivalente na súa contía a tres mensualidades.

A aqueles traballadores contratados con anterioridade ao 31 de decembro de 1993 que, ao que se publique o Convenio no Boletín Oficial do Estado (BOE), fagan 15 anos de antigüidade na empresa e non poidan alcanzar os 25 anos de antigüidade debido á extinción do contrato de traballo por causa non imputábel á súa vontade, seralles aboada como paga por antigüidade na empresa unha paga de carácter extraordinario equivalente na súa contía a tres mensualidades.

Esta paga devengarase unha soa vez e o seu importe farase efectivo no mes de xaneiro seguinte á data en que se cumpran 25 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 antigüidade produciranse desde a data en que nace este dereito, que é o de publicación do convenio colectivo no BOE.

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

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

2º.- Resto de traballadores afectados, de maior ou menor antigüidade na empresa.

A empresa estará obrigada a pagar, no mesmo ano natural, a dous traballadores dos anteriormente citados. A este cupo haberá que engadir os traballadores incluídos no suposto 1º. A empresa fará público o listado de traballadores afectados, así como a orde de prelación para os anos subseguintes. A empresa que o decida poderá aboar esta paga a máis de dous traballadores.

Para os únicos efectos deste artigo, o ámbito temporal establecido no artigo 3º deste convenio colectivo considerarase prorrogado polo prazo necesario ata o total cumprimento da obriga contemplada neste artigo.

Artigo 48. Traballos de superior categoría

Cando se lle encomende ao persoal, sempre por causas xustificadas, unha función superior á correspondente á súa categoría profesional, percibirá a retribución establecida a aquela, en tanto subsista a situación.

Se o período de duración da mencionada situación é superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous, o traballador poderá optar a estar clasificado na nova categoría profesional que desempeñe efectivamente, salvo necesidades de titulación, percibindo neste caso a diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Artigo 49. Traballos de inferior categoría

Se por necesidades imprevisíbeis do centro este precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindíbel, mantendo-lle a retribución e demais dereitos correspondentes á súa categoría profesional. Esta situación plasmarase por escrito nun acordo, precisando, sempre que sexa posíbel, a temporalidade da situación, facendo referencia a este artigo e co coñecemento dos representantes legais dos traballadores.

Artigo 50. Anticipos.

O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo, sen que o seu importe poida exceder do 90 por 100 do salario mensual.

TÍTULO V

Dereitos sindicais

Artigo 51. Non discriminación.

Ningún traballador poderá ser discriminado por 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.

Artigo 52. Delegados de Persoal.

Os Delegados de Persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos e terán as mesmas competencias establecidas para os Comités de Empresa.

Artigo 53. Dereito de reunión.

Garántese o dereito dos traballadores do centro a reunírense neste, sempre que non se perturbe o desenvolvemento das súas actividades e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As reunións deberán ser comunicadas ao Director ou representante da empresa, coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao centro que van asistir á asemblea.

Artigo 54. Cota sindical.

A requirimento escrito dos traballadores afiliados ás centrais sindicais, os centros poderán descontar na nómina dos traballadores o importe da cota sindical, que se ingresará na conta que o sindicato correspondente determine.

Na autorización escrita dos traballadores deberá facerse constar o importe que se autoriza a descontar.

Artigo 55. Acumulación de horas.

Para facilitar a actividade sindical, poderase chegar a acordos entre organizacións sindicais e patronais, con representatividade no sector, sobre a acumulación de horas sindicais dos delegados das respectivas organizacións sindicais. Nos ditos acordos fixaranse por ambas as partes as condicións e o procedemento.

Artigo 56. Ausencia por negociación de Convenio.

Os representantes sindicais designados polas Centrais implantadas no sector, a nivel estatal, que se manteñan como traballadores en activo nalgún centro e fosen designados como membros da Comisión Negociadora (e sempre que o centro pertenza ao sector afectado pola negociación ou arbitraje), previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, para participar en negociacións de futuros convenios ou nas sesións da Comisión Paritaria de interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do Convenio.

TÍTULO VI

Réxime disciplinario

Artigo 57. Faltas.

En materia de faltas e sancións aplicarase o réxime xeral establecido na lexislación laboral vixente.

Sen prexuízo de que cada empresa poida elaborar un Regulamento de Réxime Interior, no que se concrete a especificación das actuacións constitutivas de faltas, e as sancións que poden levar aparelladas, consideraranse as seguintes:

A) Faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.
- b) Unha falta inxustificada de asistencia durante o prazo de trinta días.

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

d) 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.

e) Neglixencia na entrega de cualificacións nas datas acordadas, en control de asistencia e disciplina dos alumnos.

B) Faltas graves:

a) Máis de tres e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.

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

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

d) Discusións públicas con compañeiros de traballo no centro, que menosprezen ante os alumnos ou os seus familiares.

e) Faltar gravemente á persoa do alumno, ou dos seus familiares.

f) A reincidencia en falta leve nun prazo de sesenta días.

C) Faltas moi graves:

a) Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.

b) Máis de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas nun prazo de trinta días.

c) O abandono inxustificado e reiterado da función docente.

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

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

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

Artigo 58. Prescrición.

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

Artigo 59. Sancións.

A comisión das faltas cometidas polos traballadores é susceptíbel de ser sancionada da seguinte forma:

A) Por faltas leves: Amoestación verbal e, se fosen reiteradas, amoestación por escrito.

B) Por faltas graves: Amoestación por escrito. Se existise reincidencia, suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días, con constancia no expediente persoal.

C) Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días, apercibimento de despedimento que poderá ir acompañado da suspensión de emprego e soldo ou despedimento.

Todas as sancións serán comunicadas por escrito ao traballador, indicando a data e feito que a motivaron. Remítirase copia desta dos Delegados de Persoal, membros do Comité de Empresa ou Delegado Sindical.

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

TÍTULO VII

Infraccións dos empresarios

Artigo 60.

As omisións ou accións cometidas polos titulares dos centros que sexan contrarias ao disposto neste Convenio e demáas disposicións legais serán consideradas como infracción laboral.

O persoal contratado, a través dos Delegados de Persoal, Delegado Sindical ou Comité de Empresa, tratará, en primeira instancia, de corrixir a suposta infracción apelando ao titular do centro.

Se no prazo de dez días, desde a notificación ao titular, non recibise solución, ou esta non fose satisfactoria para o reclamante, poderá incoar expediente ante a Comisión Paritaria do Convenio, a cal emitirá o correspondente dictame no prazo máximo de vinte días.

Calquera das partes poderá apelar ao dictame da inspección de traballo ou Dirección Provincial do Ministerio de Traballo.

TÍTULO VIII

Seguridade e saúde laboral

Artigo 61. Seguridade e saúde no traballo.

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 ao presente Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada 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 trinta traballadores o Delegado de prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un Delegado de prevención que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

Nas empresas de cincuenta ou máis traballadores as 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 da seguridade e saúde: nas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores constituiranse un Comité de seguridade e saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada 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 destinada á súa formación.

TÍTULO IX

Globalidade, absorción e dereitos adquiridos

Artigo 62. Globalidade.

As condicións establecidas neste Convenio forman un todo indivisíbel.

Artigo 63. Absorción.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que, con carácter voluntario, veñan aboando as empresas á entrada en vigor do presente Convenio.

Artigo 64. Dereitos adquiridos.

Respectaranse, como dereito "ad personam", aquelas condicións que viñesen disfrutando e que, no seu conxunto e, se é o caso, en cómputo anual, sexan máis beneficiosas para os traballadores.

Disposición adicional primeira.

O presente Convenio prorrogarase de ano en ano, a partir do 1 xaneiro de 2004, por tácita recondución, se non mediase denuncia expresa deste por calquera das partes, cunha antelación de dous meses ao remate do seu período de vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. Denunciado o Convenio, as partes

comprométense a iniciar conversas en prazo non superior a un mes antes da data do vencemento do Convenio ou da súa prórroga.

Este Convenio manterá a súa vixencia ata o asinamento do novo Convenio.

Disposición adicional segunda.

As partes negociadoras do presente Convenio adhírense ao 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.

Disposición adicional terceira.

A Comisión Negociadora establecerá durante o primeiro ano as condicións do seguro que garanta os instrumentos musicais propiedade do profesorado, utilizados por este como elemento persoal e indispensábel para o exercicio da docencia, e soamente polo horario de traballo do profesor afectado.

Disposición adicional cuarta.

Fórmula de valoración do prezo (hora ordinaria):

(Salario bruto +plus funcional+antigüidade) en 14 pagas

xornada anual

Disposición adicional quinta.

O presente Convenio queda aberto á adhesión de calquera organización con lexitimación suficiente segundo o artigo 87 do texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

Disposición adicional sexta.

Todos aqueles centros de ensinanza de perruquería e estética que non estean recollidos no artigo 2, poderán rexerse por este Convenio, requiríndose para tal efecto acordo do empresario e a maioría dos traballadores.

Disposición adicional sétima.

Aos traballadores contratados por Empresas de Traballo Temporal (ETT) que presten servizos nos centros afectados por este convenio, seranlles de aplicación as súas condicións retributivas.

Disposición transitoria primeira.

A aqueles traballadores que fosen contratados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1994 manteráselles o premio de xubilación a que tivesen dereito nos termos do artigo 38 do III Convenio colectivo, ata a data de publicación deste IV Convenio no Boletín Oficial do Estado (BOE), non sendo compatíbel en ningún caso coa paga por antigüidade na empresa contemplada no artigo 47.

Disposición final. Cláusula de descolgamento

Nos centros en que se acredite, de forma obxectiva e verdadeira, que durante dous exercicios económicos se pecharon con perdas, e non existan previsións razoábeis de mellora no futuro inmediato, non resultarán de necesaria aplicación os incrementos salariais que correspondan.

Para tal efecto, os centros que estean na indicada situación deberán dirixir un escrito en tal sentido á Comisión Paritaria do Convenio, achegando a seguinte documentación:

- a) Memoria explicativa da situación do centro, con expresión dos alumnos matriculados.
- b) Contabilidade do centro dos dous exercicios últimos pechados, na que figuren, expresamente, os balances e a conta de resultados.
- c) Proposta salarial que efectúa o centro.

Unha vez recibida a solicitude e a documentación especificada, formarase o correspondente expediente, do que se dará traslado aos representantes dos traballadores no centro afectado no prazo de quince días á súa recepción, mediante entrega de copia de toda a documentación.

Dentro do prazo de dez días, contando a partir de que os representantes dos traballadores reciban a documentación mencionada, deberán estes manifestar se aceptan ou non a proposta da empresa.

De non a aceptaren, a Comisión Paritaria citará as partes en conflito a fin de que expoñan as súas posicións e acheguen os medios de proba de que queiran valerse. Practicadas as probas, coa maior brevidade posíbel, e oídas as partes, estas quedarán sometidas ao laudo de arbitraje da Comisión Paritaria do Convenio, que deberá producirse no prazo máximo de sete días desde que se ultimen as sesións, e será vinculante.

Ano 2001: 3,5%, con 1% de antigüidade.

Ano 2002: 2% do IPC previsto, con 1% de antigüidade.

(*) Ano 2003: IPC previsto, máis porcentaxe adicional, se é o caso, por desviación.

Ano 2004: IPC previsto, máis porcentaxe adicional, se é o caso, por desviación.

Cláusula de garantía salarial.

As táboas salariais correspondentes ao ano 2003 e 2004 confeccionaranse no mes de xaneiro de cada un destes anos de conformidade coa previsión do IPC do Goberno.

Non obstante, co fin de garantir o mantemento do poder adquisitivo dos traballadores, procederase á elaboración destas táboas tendo en conta, exclusivamente para efectos de cálculo para o ano seguinte, a desviación, se é o caso, entre o IPC real e o incremento salarial pactado do ano 2002 e do ano 2003, respectivamente.