

IV Convenio colectivo de ensino e formación non regrada

[BOE núm. 45, do 21 de febreiro de 2001]

CAPÍTULO I. Ámbitos.

Artigo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Nos convenios de ámbito inferior que puidesen negociarse a partir do asinamento do presente Convenio, excluíranse expresamente da súa negociación: período de proba, clasificación de categorías profesionais, modalidades de contratación, excepto nos aspectos de adaptación ao ámbito de empresa, o réxime disciplinario e as normas mínimas en materia de seguridade e hixiene no traballo e mobilidade xeográfica.

Artigo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados polo presente Convenio todas as empresas privadas que se dediquen a impartir ensino e formación non regrada, segundo establece a Lei Orgánica 1/1990, sexa cal sexa a modalidade ou forma de impartila.

Artigo 3. Ámbito temporal.

A duración deste Convenio será do 1 de xaneiro de 2000 ao 31 de decembro de 2002.

Entrará en vigora partir da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado e os seus efectos económicos aplicaranse con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2000.

Ao finalizar o ano 2001 negociarase a revisión salarial para o ano 2002.

Na dita revisión salarial terase en conta a desviación do IPC previsto para o ano anterior.

As partes deberán denunciar o presente Convenio con dous meses de antelación á data do remate da súa vixencia. Caso de non efectuar a dita denuncia, entenderase prorrogado anualmente por tácita recondución.

Denunciado o Convenio, as partes comprométense a iniciar conversas nun prazo non superior a un mes antes da data do vencemento ou prórroga deste.

Deica o asinamento do novo convenio manterase en vigor o anterior.

Artigo 4. Ámbito persoal.

O presente Convenio afectará a todo o persoal que, en réxime de contrato de traballo, preste os seus servizos ás empresas incluídas no ámbito funcional.

CAPÍTULO II. Comisión Paritaria.

Artigo 5. Constitución da Comisión Paritaria.

No mes seguinte á publicación no Boletín Oficial do Estado do Convenio, constituirase unha comisión para a interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do establecido no presente Convenio.

Entre as súas facultades expresamente se lle confire a de homologar calquera categoría laboral actualmente existente coas establecidas no Convenio, así como a de corrixir calquera erro que puidese producirse na publicación do Convenio.

Na primeira sesión procederase a establecer as sedes e nomear un Presidente e un Secretario que asumirán respectivamente a función de convocar, moderar as xuntanzas e redactar acta destas, levando o oportuno rexistro e arquivo dos asuntos tratados. Farase de forma rotativa.

A dita comisión estará integrada por representantes das organizacións negociadoras do Convenio, non se computando para estes efectos ao Presidente e Secretario.

A Comisión Paritaria fixa o seu domicilio para efectos de recepción de consultas nos seguintes enderezos:

Ano 2001 en C.E.C.A.P.-C.E.C.E. (calle Jacometrezo, 15, 5.º M. 28013 Madrid).

Ano 2002 en ACADE-FECEI (calle Ferraz, 85. 28008 Madrid).

Artigo 6. Funcionamento.

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.

En ambos os casos a convocatoria farase por escrito ou fax, cunha antelación mínima de cinco días hábiles, indicándose nesta a orde do día, data, hora e lugar da xuntanza, adxuntándose a documentación necesaria.

Os acordos da Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función da representatividade de cada organización na mesa negociadora do Convenio, requiríndose para tomar acordos válidos a aprobación da maioría da representatividade patronal e da sindical. O Presidente e o Secretario teñen voz, pero non voto. Se as partes se someten voluntariamente á súa arbitrase, a resolución da Comisión Paritaria será vinculante.

CAPÍTULO II. Organización do traballo.

Artigo 7.

A organización e disciplina de traballo nestas empresas será competencia exclusiva da persoa física ou xurídica propietaria destas, axustándose no seu exercicio ao establecido na lexislación vixente en cada momento e ás disposicións de carácter interno con que se doten, previa consulta á representación legal dos traballadores.

CAPÍTULO IV. Contratación, grupos profesionais, categorías laborais e funcionais.

Artigo 8. Contratación.

Os traballadores afectados polo presente Convenio poderán ser contratados a teor de calquera das modalidades legais establecidas en cada momento.

Formalizarase seguindo as disposicións legais vixentes. Os traballadores contratados pola empresa sen pactar modalidade especial ningunha en canto á súa duración, consideraranse fixos, transcorrido o período de proba, salvo proba en contra que acredite a natureza temporal deste.

Os traballadores sen contrato escrito, salvo que se demostre que a súa relación non é laboral, transcorrido o período de proba, presumiranse fixos, así como aqueles que, finalizadas as prórrogas legais, sigan traballando na empresa.

Os traballadores con contratación a tempo parcial terán preferencia a ampliar a súa xornada, caso de o necesitar a empresa e reuniren os traballadores as condicións que o posto precise, a xuízo da dirección.

No suposto de se produciren modificacións lexislativas que afecten ao ámbito da contratación, a Comisión Paritaria reunirse para proceder ás modificacións oportunas.

a) Contrato eventual por circunstancias da produción:

Cando o contrato de duración determinada previsto no apartado 1.b) do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores se concerte por empresas e traballadores afectados por este convenio colectivo terá unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaseis meses. O dito período de dezaseis meses computarase a partir da data da causa ou circunstancias que xustifique a súa utilización.

No caso de que este contrato se concerte por unha duración inferior a doce meses poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

b) Contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado:

Teñen por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado con autonomía e substantividade propia dentro da actividade do centro.

O contrato deberá especificar con precisión e claridade o carácter da contratación e identificar suficientemente o traballo ou tarefa que constitúa o seu obxecto. A duración do contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo.

Para os efectos de aplicación do parágrafo anterior, o contrato de traballo por obra ou servizos determinados queda identificado e será válido cando as empresas de ensino afectadas por este convenio, subscriban acordos con terceiros _tanto empresas privadas de calquera orde como institucións e administracións públicas de calquera ámbito_ para lles prestar servizos ou cursos de ensinanza e contraten a traballadores para desenvolver actividades relacionadas coa prestación dos servizos derivados dos ditos contratos ou acordos.

A identificación ou suposto de contratación por obra ou servizo, descrita no parágrafo anterior, enténdese sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización da dita modalidade de contratación laboral permitida legalmente.

c) Contrato de traballo en prácticas:

Poderá celebrarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, de 1.º e 2.º graos, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos, todo iso segundo o previsto e coas condicións e requirimentos que establece o artigo 1 do Real Decreto 488/98 (Boletín Oficial do Estado do 9 de abril de 1998). Os ditos contratos concertaranse por empresa e traballador en prácticas de acordo ás seguintes regras:

1. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. As partes poderán acordar ata dúas prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima de dous anos. En ningún caso a duración de cada prórroga poderá ser inferior a seis meses.

2. A retribución será o 80 por 100 o primeiro ano e o 90 por 100 o segundo da retribución establecida en Convenio para a súa categoría profesional.

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

No non regulado de forma expresa neste convenio para os contratos en prácticos estarase ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 488/98, do 27 de marzo de 1998 (Boletín Oficial do Estado, do 9 de abril).

d) Contrato para a formación:

Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteún que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite de idade poderá superarse cando o contrato se concerte cun traballador minusválido. Estes contratos rexeranse polas seguintes regras.

1. A duración mínima do contrato será de seis meses e máxima 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/ou práctica que lle permita adquirir a cualificación necesaria para o desempeño do posto de traballo. As partes poderán acordar ata dúas prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima de dous anos ou, se é o caso, tres anos. En ningún caso a duración de cada prórroga poderá ser inferior a seis meses.

2. O tempo dedicado á formación teórica non será inferior ao 15 por 100 da xornada máxima prevista no Convenio para o posto de traballo.

3. A retribución do traballador será o SMI.

4. No suposto de que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade.

No non regulado de forma expresa neste convenio para os contratos para a formación estarase ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 488/98, do 27 de marzo de 1998 (Boletín Oficial do Estado, do 9 de abril).

e) Contrato para o fomento á contratación indefinida:

As empresas poderán celebrar contratos de fomento á contratación indefinida nos supostos e cos requirimentos que prevé a disposición adicional primeira da Lei 63/1997 (Boletín Oficial do Estado, do 30 decembro de 1997). Concertarase por escrito nos modelos legalmente previstos e nos seguintes supostos:

1. Traballadores desempregados nos que concorra algunha das circunstancias seguintes:

- Mozos desde dezaioito anos ata vintenove anos, ambos inclusive.
- Parados de longa duración que leven polo menos un ano como demandantes de emprego.
- Maiores de corenta e cinco anos.
- Minusválidos.

2. Para os efectos do disposto no apartado número 2 letra b) da devandita disposición adicional primeira da Lei 63/1997 poderá transformarse en calquera momento, mesmo con posterioridade ao 17 de maio de 1998, en contrato para o fomento á contratación indefinida, calquera contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos.

3. Non poderá concertar o contrato para o fomento da contratación indefinida ao que se refire o presente artigo, a empresa que nos doce meses anteriores á celebración do contrato realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente ás extincións e despedimentos previstos no apartado 5 da disposición adicional primeira da Lei 63/1997.

Artigo 9. Período de proba.

O período de proba que se establece para os traballadores contratados segundo o presente convenio será:

- Tres meses para as categorías dos grupos I e IV.
- Dous meses para as categorías do grupo B.
- Quince días para o persoal non cualificado.

O dito período computarase paraa efectos de antigüidade.

Artigo 10. Categorías e grupos profesionais

O persoal contratado nas empresas do ámbito do Convenio farase conforme a algún dos seguintes grupos e categorías. Estas teñen carácter enunciativo e non supoñen a obriga de contratar para todas elas, se a empresa non as precisa.

Grupo I: Docentes:

Profesor/a titular.
Profesor/a auxiliar ou adxunto/a.
Instrutor/a ou Experto/a.

Grupo B: Administración:

Xefe de Administración.
Oficial Administrativo de primeira.
Oficial Administrativo de segunda.
Auxiliar Administrativo.
Redactor/a-Corrector/a.
Axente Comercial.
Aprendiz-contratado/a para a formación.

Grupo III: Servizos:

Encargado/a de Almacén.
Empregado/a de Servizos Xerais.
Auxiliar non docente.
Aprendiz-contratado/a para a formación.

Grupo IV: Titulados/as non docentes.

Artigo 11. Definición de categorías laborais

Profesor/a titular: É o que, reunindo as condicións e titulación esixidas pola lexislación, exerce a función docente e o desenvolvemento dos programas establecidos no centro.

Profesor/a auxiliar ou adxunto: É o que colabora co Profesor titular e é dirixido na súa actividade por aquel.

Instrutor/a ou Experto/a: É quen imparte ensino en función dos seus coñecementos específicos.

Xefe de Administración: É quen ten ao seu cargo a dirección administrativa e/ou Secretaría da empresa.

Oficial administrativo de primeira: É quen, tendo sido contratado como tal, posúe coñecemento e dominio dunha determinada función dentro da área de administración e xestión da empresa.

Oficial administrativo de segunda: É quen, tendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desenvolver con dominio do seu cometido ou non pode ocupar a praza do oficial de primeira por non dispor a empresa de vacante ou non precisarse para o desempeño do traballo o dominio ou especialización que é inherente ao Oficial de primeira.

Auxiliar administrativo: É quen exerce funcións administrativas, burocráticas, biblioteca, atención ao teléfono, recepción e demais servizos relacionados co Departamento de Administración e Dirección.

Redactor/a-Corrector/a: É quen supervisa os textos facilitados polos Profesores ou a Dirección co fin de conseguir a súa correcta redacción e posterior impresión.

Axente comercial: É quen se dedica á promoción e venda dos cursos que imparte a empresa, baixo a dirección e supervisión do titular da empresa.

Encargado/a de Almacén: É quen, tendo sido contratado como tal, se encarga do aprovisionamento, custodia e distribución do material que precisa a empresa para o desenvolvemento da súa actividade propia.

Empregado/a de Servizos Xerais: É quen atende o servizo de limpeza de instalacións e mobiliario, mantemento das instalacións, equipos, etc.

Auxiliar non docente: É quen, a xuízo da dirección, exerce labores de atención e asistencia a alumnos en actos ou programas formativos ou culturais.

Aprendiz-contratado/a para a formación: É quen desempeña o seu traballo en función dun contrato de aprendizaxe/formación.

Titulado/a non docente: É quen, reunindo unha titulación específica, realiza a función concreta para a que foi contratado.

Artigo 12. Categorias funcionais

Poden ser:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Xefe de Estudios.

Artigo 13. Definición de categorías funcionais e características.

Desempeñaranas aqueles traballadores aos que a Dirección da empresa encomende as funcións que lle sexan propias. Gozarán desta categoría e conseguinte tratamento mentres exerzan a dita función. Por tanto, non consolidarán dereito adquirido ningún.

Director/a: É o encargado pola empresa de dirixir, orientar e supervisar as actividades desta e dos seus traballadores.

Subdirector/a: É quen substitúe o Director.

Xefe de Estudios: É a quen, reunindo as condicións necesarias, encomenda a Dirección as tarefas de coordinación pedagóxica, planificación de horarios lectivos e disciplina de profesores e alumnos dentro do centro.

Artigo 14. Cesamentos.

Cando o traballador cese a instancia da empresa, esta deberá dar cumprimento ao lexislado para o efecto.

Se o cesamento se debe á vontade do traballador, este deberá notificarllo á empresa por escrito con, polo menos, trinta días de antelación. Caso de incumprimento, a empresa poderá descontarlle da súa liquidación dous días de salario por cada día de atraso no aviso, ata un máximo de trinta días.

Se a empresa recobe o preaviso en tempo e forma, estará obrigada a aboarlle ao traballador a liquidación correspondente. O incumprimento desta obriga levará aparelado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe de dous días de salario por cada día de atraso no aboamento da súa liquidación, ata un máximo de trinta días.

No período de proba, o tempo de notificación por parte do traballador será de quince días.

No caso de acceso á función pública o preaviso poderá facerse dentro dos sete días seguintes das listas definitivas de aprobados.

CAPÍTULO V. Xornada, vacacións, permisos, ascensos, excedencias, xubilacións, maternidade.

Artigo 15. Xornada.

A xornada laboral anual máxima dos traballadores do presente Convenio será:

Grupo I: Mil catrocentas corenta e seis horas.

Grupos II e III: Mil setecentas quince horas.

Cómputo de categorías funcionais: Duascentas horas sobre o cómputo anual establecido para o seu grupo.

Para unha máis conveniente organización do traballo, establécese como módulo semanal de referencia trinta e catro horas semanais para o grupo I e trinta e nove horas semanais para os grupos II, III e IV.

Non obstante, pode optar a empresa por outra distribución semanal, en función da actividade, necesidades, carácter do contrato, etc.

As horas de simple presenza consideraranse dentro da xornada de traballo efectivo, sempre que, en virtude do horario establecido pola Dirección do centro, esta así o estime e se dediquen á realización de tarefas docentes e de análoga natureza.

Terán a consideración de horas extraordinarias cantas excedan das establecidas en convenio ou pactadas se estas fosen de menor xornada. As horas extraordinarias faranse de mutuo acordo entre as partes e tendo en conta a limitación legal establecida para o efecto. A súa retribución farase trimestralmente ou ao finalizar o contrato, se é o caso.

Na realización da dita xornada, a empresa terá en conta as limitacións legais establecidas para o efecto.

Artigo 16. Vacacións.

Todos os traballadores afectados polo presente Convenio desfrutarán dun mes de vacacións retribuídas ao ano ou a parte proporcional ao tempo traballado. Desfrutaranse nos períodos de menor actividade empresarial, preferentemente no verán. Para tal efecto, a empresa fixará con antelación de, polo menos, dous meses o calendario, as quendas, etc.

A súa fixación efectuarase a teor do previsto na lexislación laboral vixente.

O grupo I, ademais, desfrutará na Semana Santa e o Nadal os días de vacacións que a empresa lles conceda aos seus alumnos.

Os grupos II, III e IV na Semana Santa e o Nadal os días en que a empresa suspenda as súas actividades non docentes ou, en calquera caso, e como mínimo, catro días laborais ao ano.

Artigo 17. Permisos.

O traballador terá dereito aos seguintes permisos retribuídos:

Quince días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacemento dun fillo, falecemento, accidente ou enfermidade graves, ou hospitalización dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade e dous máis se tivesen que desprazarse a unha provincia non limítrofe ou illa.

Un día por casamento de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

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

Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Un día por traslado de domicilio.

Polo tempo indispensábel para o cumprimento inescusábel dun deber de carácter público e persoal.

Todo o persoal afectado por este convenio poderá solicitar ata 15 días de permiso sen soldo por ano que deberán serlle concedidos de o solicitar con, polo menos, vinte días de preaviso. De se efectuar a solicitude estando outro traballador de permiso, a dirección decidirá sobre a súa concesión tendo en conta as necesidades da empresa.

Artigo 18. Ascensos e vacantes.

Os Auxiliares administrativos ascenderán á categoría de oficial, sempre que exista vacante e reúnan as condicións que, a xuízo da Dirección e oídos os representantes dos traballadores, precise o posto.

Os Auxiliares administrativos con catro anos de antigüidade e rendemento satisfactorio, de non existir vacante de oficial, terán dereito á retribución salarial deste.

1. Vacantes no grupo I, serán cubertas entre o persoal de categorías inferiores do mesmo grupo cando, a xuízo do titular, reúnan as condicións necesarias.

2. De non existir no grupo I alguén que poida optar ás vacantes anteriores, terán preferencia os traballadores dos grupos II, III e IV, cando a xuízo do titular, reúnan as condicións necesarias.

3. Vacantes entre o persoal de servizos. As vacantes que se produzan cubriranse polos traballadores da categoría inmediata inferior, sempre e cando reúnan a capacidade para o desempeño do posto a cubrir, a xuízo do titular.

4. En caso de nova contratación ou produción de vacante, e sempre que non puidese acceder a estes postos o persoal fixo do cadro de persoal, terá preferencia o persoal con contrato a tempo parcial.

Artigo 19. Excedencias e xubilacións.

1.º Na concesión das excedencias as empresas rexeranse polo establecido na lexislación laboral vixente e nas condicións igualmente establecidas.

2.º Atendendo á Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a vida familiar e laboral das persoas traballadoras, todos os traballadores afectados polo presente Convenio, terán dereito a solicitar unha excedencia voluntaria non retribuída, nos termos previstos no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, por un período non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción ou acollemento. Durante o primeiro ano de excedencia, todos os traballadores terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un grupo profesional ou categoría equivalente. De igual forma, poderá solicitarse polos traballadores afectados polo presente Convenio, unha excedencia de ata un ano de duración para o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non pode valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Os períodos en que os traballadores permanezan en situación de excedencia conforme ao establecido nos apartados anteriores, será computábel para efectos de antigüidade.

3.º O cesamento obrigatorio no traballo por xubilación producirase ao cumprir o traballador os sesenta e cinco anos de idade. Establécese o sistema de xubilación especial aos sesenta e catro anos naqueles casos en que o posto de traballo ocupado polo traballador que se xubile non estea catalogado polo centro a extinguir ou amortizar. Esta xubilación especial tramitarase conforme ao disposto no Real Decreto 1.194/1985, do 17 de xullo, ou disposición legal que o regule ou desenvolva no futuro.

A xubilación poderá ter efecto ao finalizar as funcións para as que foi contratado, se houberse acordo entre a empresa e o traballador.

Non obstante, aqueles que non teñan cuberto o prazo legal mínimo de cotización que lles garanta a súa xubilación, poderán continuar traballando ata que se cumpra o dito prazo ou requirimento.

Artigo 20. Conciliación da vida familiar e laboral: Maternidade e adopción.

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

2. No suposto de parto, as traballadoras das empresas afectadas polo presente Convenio terán dereito a solicitar a suspensión do seu contrato de traballo, con reserva do seu posto na empresa, durante dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, que poderán ser distribuídas, a opción da propia interesada, sempre que polo menos seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. Este período de suspensión poderá ser ampliado no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por fillo a partir do segundo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no 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 posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción e

acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. A duración será igualmente de dezaseis semanas, en casos de acollemento ou adopción de maiores de seis anos discapacitados ou minusválidos.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refiren os apartados anteriores poderán desfrutarse no réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen, segundo establece o artigo 48 do Estatuto dos Traballadores. Igualmente, cando o desfrute dos períodos indicados nos apartados anteriores coincida, total ou parcialmente, co período de vacacións previsto no primeiro parágrafo do artigo dezaseis do presente Convenio, os traballadores desfrutarán o período coincidente nun momento posterior. A fixación do momento do desfrute deste dereito determinarase de acordo entre empresa e traballador.

3. Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do seu posto de traballo dentro da xornada diaria, que poderán dividir, á súa elección, en dúas fraccións de media hora. Pola súa vontade, poderán substituír este dereito, por unha redución de xornada habitual nunha hora, coa mesma finalidade.

A concreción horaria deste dereito, e a determinación do desfrute do permiso de lactación regulado neste apartado, corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar á empresa, con quince días de antelación, a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

4. En todo o non regulado por este artigo, estarase ao disposto nos artigos 37 e 48 do Estatuto dos Traballadores, así como á Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

CAPÍTULO VI. Actualización e perfeccionamento.

Artigo 21.

Cando a empresa organice cursos de perfeccionamento e, voluntariamente, os traballadores os realicen, os gastos de matrícula, desprazamento, residencia e manutención, se é o caso, correrán a cargo da empresa.

Se o curso tivese lugar dentro da xornada laboral, estas horas serán descontadas do total de horas computadas como xornada anual.

A formación continua efectuarase segundo o previsto no III Acordo Estatal de Formación Continua para o sector do ensino privado ou o acordo que o substitúa.

As organizacións non asinantes do acordo mencionado, pero que forman parte da Mesa negociadora do presente Convenio, son membros da Comisión Paritaria do Ensino Privado constituída para a formación continua e, como tales, participarán sempre que aquela estudie ou informe sobre plans de formación que se refiran ao ensino non regrado ou establezan criterios de prioridade sectorial para as distintas convocatorias. Polo tanto, a súa participación refírese ao ámbito propio do ensino non regrado.

CAPÍTULO VII. Dereitos sindicais.

Artigo 22.

Os dereitos de representación colectiva e sindical dos traballadores rexeranse polo establecido na lexislación laboral vixente.

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.

Durante a negociación colectiva, a parte patronal propiciará fórmulas que garantan a concesión, por parte das empresas, de permisos retribuídos a aqueles traballadores que, por designación dos sindicatos representativos, asistan ás xuntanzas da Mesa Negociadora do Convenio ou ás sesións que celebre a Comisión Paritaria deste.

CAPÍTULO VIII. Melloras sociais.

Artigo 23. Bolsas para os fillos

Os fillos do persoal afectado por este Convenio que teñan contratada, polo menos, o 40 por 100 da xornada anual, terán dereito a praza gratuíta para os seus fillos nas empresas en que prestan os seus servizos e para as ensinanzas que nestas se imparten en cursos organizados e en funcionamento e que non exceda do 25 por 100 do número de alumnos matriculados nos ditos cursos.

Durante a súa estadía no centro os alumnos con bolsa terán idénticas obrigas que o resto dos alumnos.

Artigo 24. Premio especial de permanencia.

1. Os traballadores contratados con anterioridade ao 31 de decembro de 1994 terán dereito, unha vez feitos os vinte anos de permanencia na empresa, a unha paga consistente en tres mensualidades ordinarias. A dita paga devengarase unha única vez.

2. As empresas disporán do prazo dos doce meses posteriores á publicación deste Convenio no Boletín Oficial do Estado para aboar o premio establecido neste artigo a aqueles traballadores que, reunindo os requirimentos deste, estean nalgunha das dúas situacións seguintes:

a) Que teñan cumpridos os vinte anos de permanencia na empresa antes da publicación no Boletín Oficial do Estado do Convenio, ou ben,

b) Que adquiran os vinte anos de permanencia na empresa dentro do primeiro ano de vixencia do Convenio tras a súa publicación no Boletín Oficial do Estado.

No suposto de que o traballador tivese dereito á dita paga e acabase o seu contrato de traballo dentro dos doce meses seguintes á publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado, devengará a paga desde o momento do remate do seu contrato.

Artigo 25. Seguro de responsabilidade civil e accidentes.

1. As empresas deberán contratar un seguro de responsabilidade civil para todos os seus traballadores cunha cobertura de 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros) por traballador. O seguro contratado deberá cubrir a responsabilidade civil profesional sen redución en función da xornada de traballo.

2. Igualmente as empresas subscribirán para os seus traballadores a correspondente póliza de accidentes cunha cobertura de 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros) por cada traballador para calquera accidente profesional que sufra a traballador durante a súa vida laboral, incluído accidente 'in itinere'.

As coberturas da póliza deste seguro de accidentes serán as seguintes para cada traballador:

Capital asegurado en caso de morte por accidente: 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros).

Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros).

Esta última cifra reducirase, conforme ás correspondentes porcentaxes pola perda ou inutilidade absoluta de membros, nos casos de incapacidade permanente parcial para a profesión habitual.

O infarto de miocardio e as súas consecuencias queda garantido sempre que sexa declarado en firme como accidente laboral pola autoridade laboral ou xudicial.

Artigo 26. Plus extrasalarial de transporte.

Con independencia do salario, durante once meses, os traballadores terán dereito a percibir un plus extrasalarial de transporte consistente en:

16.500 pesetas/mes (99,17 euros/mes) se teñen o 50 por 100 ou máis da xornada anual.

8.250 pesetas/mes (49,58 euros/mes) se teñen menos do 50 por 100 da xornada anual.

CAPÍTULO IX. Retribucións.

Artigo 27.

O salario dos traballadores deste Convenio estará formado polos seguintes conceptos: salario base, antigüidade e complementos que puidesen corresponderlles, se é o caso.

Artigo 28.

O salario base anual que percibirán os traballadores deste Convenio, establecido en función da xornada total anual prevista no artigo 15, será:

Ano 2000:

As empresas aboarán o salario mensual que corresponda aos seus traballadores en función do traballo realizado dentro dos cinco días primeiros de cada mes.

O dito salario percibirano os traballadores en catorce mensuralidades ou en doce se así o acordan coa empresa.

Artigo 29.

Todos os traballadores, por cada trienio consolidado, percibirán anualmente as seguintes cantidades:

Para o ano 2000: 55.533 pesetas ano/trienio (333,76 euros ano/trienio).

Para o ano 2001: 56.088 pesetas ano/trienio (337,1 euros ano/trienio).

Artigo 30.

O Axente comercial percibirá, ademais do seu salario anual correspondente, en concepto de comisión, a cantidade que individualmente pacte no seu contrato de traballo coa empresa.

Artigo 31.

Os traballadores que desempeñen categorías funcionais percibirán, ademais do seu salario base, e mentres desempeñen a función asignada, as seguintes cantidades ao ano:

Director/a: 488.135 pesetas/ano (2.933,75 euros/ano). Subdirector/a: 457.661 pesetas/ano (2.750,60 euros/ano). Xefe de Estudos: 427.186 pesetas/ano (2.567,44 euros/ano).

CAPÍTULO X. Réxime disciplinario.

Artigo 32.

Nas empresas afectadas por este Convenio aplicarase o réxime disciplinario establecido na lexislación laboral vixente.

Cada empresa, segundo as súas características, poderá determinar no seu Regulamento de réxime interior a tipificación de faltas e as correspondentes sancións.

CAPÍTULO XI. Seguridade e saúde laboral.

Artigo 33. Seguridade e saúde no traballo.

1. 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, e normativa concordante (Boletín Oficial do Estado do 10/11/1995).

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.

2. Delegados de Prevención:

2.1 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.

2.2 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 elixido por e entre os Delegados de Persoal.

Nas empresas de cincuenta 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 31/1995.

3. Comité da Seguridade e Saúde:

Nas empresas ou centros de traballo que conten con 50 ou máis traballadores constituirase 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.

CAPÍTULO XII. Globalidade, absorción, dereitos adquiridos.

Artigo 34.

As condicións establecidas neste Convenio forman un todo indivisíbel.

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

En relación ás demais situacións, e no seu conxunto, serán respectadas as máis beneficiosas que viñesen desfrutando os traballadores.

Aos traballadores que á entrada en vigor do presente Convenio viñesen desfrutando de máis vacacións, menor xornada e salario superior seránlles respectados como dereito 'ad personam'.

Disposición final primeira.

Este Convenio queda aberto á adhesión de calquera organización con representatividade legal suficiente dentro dos ámbitos definidos nel.

Disposición final segunda.

Durante a vixencia da relación laboral, os traballadores afectados por este Convenio non poderán exercer a súa actividade noutras empresas ou por conta propia se se produce concorrencia desleal ou cando nos contratos se estableza a cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

Disposición final terceira.

Cláusula de descolgamento: naqueles centros que acrediten obxectiva e verdadeiramente situacións de déficit ou perdas mantidas nos dous exercicios contábeis anteriores e manteñan tónica parecida nas previsións do exercicio en curso, non serán de necesaria e obrigada aplicación os incrementos salariais que anualmente se pacten en Convenio.

Aqueles centros que estean na situación indicada no parágrafo anterior, deberán dirixirse por escrito á Comisión Paritaria de Vixilancia do Convenio acompañando a seguinte documentación:

A) Memoria explicativa da situación do centro, con expresa mención ao número de alumnos por aula, importe total de salarios e cotizacións á Seguridade Social e gastos xerais do centro.

B) Contabilidade do centro, convenientemente auditada, cos seus correspondentes balances e contas de resultados dos dous últimos anos.

C) Proposta salarial do centro para cos seus empregados. A solicitude e a súa documentación deberán remitirse á Comisión Paritaria do Convenio dentro dos meses de xaneiro, febreiro e marzo correspondentes.

Unha vez recibida a solicitude, formarase o correspondente expediente, dándose traslado deste aos representantes dos traballadores do Centro afectado, no prazo de quince días, con entrega de copia da documentación fornecida polo Centro. Nos sete días seguintes contados a partir da data da recepción da devandita documentación, os representantes dos traballadores deberán manter as oportunas xuntanzas cos restantes traballadores do Centro co fin de decidir unha postura ante a oferta deste.

De existir acordo expreso entre empresa e traballadores, ambas as partes fixarán a porcentaxe de aumento salarial así como a súa duración debendo comunicarllo á Comisión Paritaria.

De non existir acordo expreso dentro do prazo de quince días hábiles, contados a partir da data de recibir os representantes dos traballadores a comunicación da Comisión Paritaria do Convenio, esta citará nos seus locais ás partes, que obrigatoriamente deberán comparecer na data sinalada.

Na comparecencia, ambas as partes exporán as súas posicións, fornecendo todos aqueles elementos de proba de que tenten valerse que se practicarán no momento, caso de ser posíbel. De non ser así, a Comisión Paritaria do Convenio fixará prazo para a súa práctica.

Praticadas as probas e oídas as partes, estas quedarán sometidas á arbitrase da Comisión Paritaria do Convenio, a decisión da cal será vinculante. A arbitrase remitirase no prazo de sete días.

Os gastos que se produzan como consecuencia da intervención da Comisión Paritaria do Convenio, serán satisfeitos, na súa totalidade, polo centro iniciador do expediente de descolgamento.

As organizacións asinantes, no ánimo de contribuir á normalización da negociación colectiva dos diversos sectores que conforman o ensino privado, posibilitarán mediante negociación posterior e mediante acordo das organizacións lexitimadas do sector a negociación dun acordo xeral ou marco para o ensino privada, respectándose no referente ao ámbito territorial o regulado no artigo 1 do presente Convenio.