

CONVENIO COLECTIVO. CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

(BOE 02/07/2007; Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2010)

Visto el texto del V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, (Código de Convenio n.º 9909675), que fue suscrito, con fecha 26 de abril de 2007, de una parte por las Asociaciones Empresariales CECE y ACADE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO., FETE-UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.— El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

En los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente de la negociación: período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Asimismo, en los convenios colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 2010.

Los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos.

Artículo 2. Ámbito funcional.— Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética; enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de Música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos.

También quedarán afectados por el presente Convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo anterior cuando en un mismo centro impartan simultáneamente con aquellas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

Artículo 3. Ámbito temporal.— La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2010.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 2005, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47, cuyos efectos económicos se producirán desde la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», y sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional octava para los centros de enseñanzas regladas musicales en cuanto al incremento adicional pactado que, a efectos de la progresiva equiparación de las tablas salariales de los sectores de actividad incluidos en el ámbito funcional del Convenio, entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2007.

Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores, como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el día 1 de enero de los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo máximo de tres meses, a contar desde el día de la publicación en el BOE de la resolución que contenga dichas tablas salariales.

Artículo 4. Ámbito personal.— El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. Constitución.— Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

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

La Comisión Paritaria fija su domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, números 29-31, primera planta.

Si las partes se someten, expresa y voluntariamente, al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

Entre sus funciones adaptará el texto convencional a las nuevas regulaciones legales y normativas que se produzcan y corregirá cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

Artículo 6. Convocatoria.— La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

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

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

Artículo 7. Adopción de acuerdos.— Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados en función de la representatividad de cada organización en el ámbito de la negociación de este Convenio. En cualquier caso, para la adopción de un acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría (más del 50 por 100) de la representación empresarial, y la mayoría de la representación sindical.

La Comisión Paritaria tendrá capacidad de clasificar al personal en función de las materias impartidas.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 8. Organización del trabajo.— La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario, y se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación a las empresas incluidas en el campo de aplicación funcional de este Convenio Colectivo.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 9. Grupos y categorías profesionales.— El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo efectivo

desarrollado en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos profesionales y, dentro de él, en una de las categorías relacionadas:

Grupo 1. Personal docente:

Profesor titular.

Jefe de Taller o Laboratorio.

Profesor adjunto o auxiliar.

Maestro de Taller o Laboratorio.

Instructor.

Grupo 2. Personal de administración:

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Contratado en formación

Grupo 3. Personal de Servicios Generales:

Conserje.

Oficial de 1.^a

Celador.

Portero.

Personal no cualificado.

Empleado de limpieza.

Contratado en formación.

Artículo 10. Definición de categorías.— Profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación académica exigidas por la legislación aplicable, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el centro.

Jefe de Taller o Laboratorio: Es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente,

imparte las clases prácticas en materias de formación profesional.

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

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

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

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

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

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

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

Conserje: Es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.

Portero: Es quien realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada. Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden. Se cuida de la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integre el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Tiene a su cargo el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes. Tiene a su cuidado el normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

Oficial de 1.º: Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

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

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

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

Artículo 11. Categorías temporales funcionales.— Se consideran categorías temporales

funcionales las de Director, Subdirector, Jefe de Estudios.

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

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

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

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

Artículo 12. Provisiones.— Las categorías específicas en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen obligación para la empresa de tener cubiertas todas ellas.

CAPÍTULO II

Contratación y ceses de personal

Artículo 13. Contratación.— Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

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

Contrato indefinido: Todo el personal se entenderá contratado por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley, teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

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

Igualmente, tendrán la consideración de trabajadores fijos aquellos trabajadores que, finalizadas las prórrogas legales, continúen prestando servicios para la empresa.

Contrato de interinidad: Es el realizado para sustituir al personal con derecho a reserva de

puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debiéndose especificar el nombre del sustituido y las causas de sustitución. Podrá utilizarse también para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas.

Contrato para la formación: Tiene por objeto la consecución de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Se podrá celebrar con trabajadores mayores dieciséis años y menores de veintiuno, que carezcan de la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas.

No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con:

Personas con discapacidad.

Desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas talleres de empleo.

Dicho límite máximo de edad se sitúa en 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller y casas de oficios.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas y, supletoriamente, por lo dispuesto en la legislación vigente:

a) Duración mínima de seis meses y máxima de dos años, pudiéndose acordar hasta dos prórrogas. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto que el trabajador no hubiese completado la escolaridad obligatoria, o complete con este contrato la formación teórica y práctica que la permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, y hasta los cuatro años en los casos de trabajadores con discapacidad.

b) El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

c) El trabajador percibirá el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a formación.

d) Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato para la formación, no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando, en este supuesto, a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

e) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica recibida.

Contrato en prácticas: Podrá concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo

con lo dispuesto en las siguientes reglas y, supletoriamente, en la legislación vigente:

a) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder a dos años, pudiéndose acordar hasta dos prórrogas, sin exceder la duración máxima.

b) La retribución será, durante el primer año, el 85 por 100 del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional, y el 95 por 100 del mismo durante el segundo año.

c) El período de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

d) Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato en prácticas, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

e) En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida: Al objeto de facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial en los supuestos y modalidades previstos en la legislación vigente en cada momento.

Contrato de trabajo a tiempo parcial: A tenor de la legislación vigente, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para la categoría profesional correspondiente.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en los supuestos de contrato para la formación (modalidad únicamente a celebrar a jornada completa), y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite expuesto en el primer párrafo de este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador,

una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada y de su salario entre el 25 y el 85 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato de relevo: Es el contrato que se realiza con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo —que se hubiese celebrado por duración determinada— podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubila parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinido o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

En el supuesto de que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 14. Período de prueba.— Los trabajadores contratados al amparo o dentro del campo de aplicación de este Convenio, quedarán sometidos a un período de prueba según su categoría profesional que, a continuación, se establece:

- a) Personal del grupo 1: Cuatro meses.
- b) Personal del grupo 2: Dos meses.
- c) Personal del grupo 3: Un mes.

d) Personal no cualificado: Quince días.

Dicho período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 15. Vacantes.— Se entiende por vacante la situación producida en un centro por:

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

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

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

Las vacantes producidas entre el personal de servicios generales podrán cubrirse por los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la misma rama, siempre que reúnan, a juicio de la empresa, la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

En el caso de nueva contratación o producción de vacante, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia en la cobertura de vacantes u horas libres el personal contratado a tiempo parcial o temporalmente, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación e idoneidad a juicio de la empresa, atendiendo a sus necesidades y organización.

Artículo 16. Cese voluntario.— El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de su titular, por escrito, y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

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

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 17. Jornada de trabajo del personal docente.— A) El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, tendrá la siguiente jornada:

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

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

B) El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas regladas musicales, así como en los de artes aplicadas y oficios artísticos, tendrá la siguiente jornada, en la que deberá realizarse toda la actividad comprendida por el currículo educativo:

1.º Jornada semanal de treinta y cuatro horas.

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

Artículo 18. Jornada de trabajo del personal no docente.— El personal no docente comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá la jornada semanal de treinta y nueve horas.

Salvo que las necesidades de organización de la empresa no lo permitan conforme al artículo 8, durante los meses de julio y agosto, la jornada del personal no docente se hará de forma continuada. Cuando ésta sea superior a 6 horas diarias, se establecerá un período de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 19. Cómputo de jornada.— Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo, excepto que tenga que permanecer en él por la distribución de la jornada de trabajo que realice el empresario.

Artículo 20. Horas extraordinarias.— Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde al empresario, y la libre aceptación al trabajador.

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

Las empresas acordarán con los trabajadores si las horas extraordinarias se retribuyen

económicamente, en la cuantía que su propio acuerdo determine, respetando lo establecido en la Ley, o si se compensan por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 21. Calendario laboral.— Anualmente, al inicio del curso escolar, previa consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa, el titular de la misma elaborará un calendario laboral, teniendo en cuenta la jornada establecida en este Convenio.

Dicho calendario estará de acuerdo con la regulación que, anualmente, efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, así como los establecidos en cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes. En caso contrario, deberá ser adaptado.

Este calendario deberá exponerse en un sitio visible del centro de trabajo, y deberá darse copia, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Vacaciones y permisos

Artículo 22. Vacación anual.— Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

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

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

Artículo 23.— 1. El personal docente disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que la empresa establezca como vacación para sus alumnos.

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

3. Todos los trabajadores disfrutarán de cuatro días laborales durante el año a determinar dos por el titular del Centro y dos por el trabajador.

Artículo 24. Permisos retribuidos.— Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días, en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, u hospitalización de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador deba hacer un traslado fuera de la provincia en que radique su domicilio y su centro de trabajo, el plazo se ampliará a cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) El día de la boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días por causa de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado.

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

Artículo 25. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo del embarazo, adopción o acogimiento.— A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la

legislación vigente en cada momento.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.— Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de anticipación al inicio de su disfrute.

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

Artículo 27. Lactancia.— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 28. Reducción de jornada por guarda legal.— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO III

Jubilaciones

Artículo 29. Jubilaciones.— El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria a los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.

No obstante, si el cumplimiento de dicha edad se produjera mediado un curso escolar, por

acuerdo entre el titular del centro y el trabajador podrá demorarse su efectividad hasta el día en que coincida con la finalización de dicho curso.

CAPÍTULO IV

Excedencias

Artículo 30.— La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

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

Artículo 31. Excedencia forzosa.— Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente Convenio.
- c) El descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a cuatro años.

Artículo 32.— El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al Centro.

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

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

Artículo 33. Excedencia por cuidado de familiares.— a) Para atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva. En este caso la excedencia no será superior a dos años. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

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

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En este tipo de excedencia se computa el período a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

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

Artículo 34. Excedencia voluntaria.— La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el Centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

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

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

Artículo 35. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.— Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante su duración y a reincorporarse al centro, los trabajadores cuyo contrato estuviese en suspenso por enfermedad, una vez transcurrido los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación de incapacidad temporal, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

CAPÍTULO V

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 36. Cursos de actualización y perfeccionamiento.— Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes.

Artículo 37. Formación continua.— El presente Convenio se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, (BOE de 11/4/2007), así como a la normativa que lo desarrolle.

En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos de los señalados en el párrafo anterior, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario cuando estos cursos sean organizados por la empresa. Cuando estos cursos sean convocados por otra institución se requerirá el acuerdo del empresario para su realización dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 38. Ayuda a los hijos de los trabajadores.— Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten una jornada igual o superior al cincuenta por ciento de la habitual en su categoría, tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que presten sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan con habitualidad.

Artículo 39. Incapacidad temporal.— En los supuestos de trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

Artículo 40. Seguros.— Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen la cobertura de la Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

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

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

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

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

Prestación máxima por siniestro: 30.000 €

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

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 €.

En caso de invalidez permanente: 30.000 €.

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

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

Artículo 41. Ropa de trabajo.— Los centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

TÍTULO IV Retribuciones

Artículo 42. Concepto.— El salario de los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación de este Convenio Colectivo, estará compuesto por los siguientes conceptos retributivos: Salario base y, en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como anexo I.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Se abonará en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 43. Plus de categorías funcionales.— Los trabajadores que desempeñen categorías funcionales temporales, percibirán, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y en tanto desempeñen efectivamente la categoría, las siguientes cantidades:

Director: (263,26 euros).

Subdirector: (248,64 euros).

Jefe de Estudios: (234,41 euros).

Artículo 44. Plus de transporte o distancia.— Únicamente en aquellos centros que, con

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

Artículo 45. Pagas extraordinarias.— Los trabajadores percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el impone de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base antigüedad y plus de categoría funcional.

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

Artículo 46. Complemento de antigüedad.— Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

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

Artículo 47. Paga por permanencia en la empresa.— Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 tendrán derecho al cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a dicha fecha de cumplimiento.

Para aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 que, una vez publicado el Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», cumplan quince años de antigüedad en la empresa y no puedan alcanzar los veinticinco años de antigüedad por razón de edad, se les abonará la paga por permanencia en la empresa una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades ordinarias en la fecha de abono.

A aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 que, a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» tuvieran los veinticinco años de antigüedad, se les abonará la paga por permanencia en la empresa por un importe equivalente en su cuantía a tres mensualidades ordinarias en la fecha de abono.

Los efectos económicos de esta paga por permanencia se producirán desde la fecha en que nace este derecho, que es la de publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

El orden de prelación a seguir por la empresa para el abono de la paga por permanencia será:

- 1.º Trabajadores que extingan su relación laboral con la empresa.
- 2.º Resto de trabajadores afectados, de mayor a menor antigüedad en la empresa.

La empresa estará obligada a pagar, en el mismo año natural, a dos trabajadores de los

anteriormente citados. A este cupo habrá que adicionar los trabajadores incluidos en el supuesto 1.º La empresa hará público el listado de trabajadores afectados, así como el orden de prelación para años subsiguientes. La empresa que lo decida podrá abonar esta paga a más de dos trabajadores.

A los solos efectos de este artículo, el ámbito temporal establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, se considerará prorrogado por el plazo necesario hasta el total cumplimiento de la obligación contemplada en este artículo.

Artículo 48. Trabajos de superior categoría.— Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución establecida a aquélla, en tanto subsista la situación.

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

Artículo 49. Trabajos de inferior categoría.— Si por necesidades imprevisibles del centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 50. Anticipos.— El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que su importe pueda exceder del 90 por 100 del salario mensual.

TÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 51. No discriminación.— Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 52. Delegados de Personal.— Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 53. Derecho de reunión.— Se garantiza el derecho de los trabajadores del centro a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o Representante de la empresa, con la

antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 54. Cuota sindical.— A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, los centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

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

Artículo 55. Acumulación de horas.— Para facilitar la actividad sindical, se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales, con representatividad en el sector, sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 56. Ausencia por negociación de Convenio.— Los representantes sindicales designados por las Centrales implantadas en el sector, a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el centro pertenezca al sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación, Arbitraje y Seguimiento del Convenio.

TÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 57. Faltas.— En materia de faltas y sanciones, se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente.

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

A) Faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

b) Una falta injustificada de asistencia durante el plazo de treinta días.

c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

e) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

B) Faltas graves:

a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad comedias en un plazo de treinta días.

b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

c) El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante los alumnos, o de sus familiares.

e) Faltar gravemente a la persona del alumno, o de sus familiares.

f) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

C) Faltas muy graves:

a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.

e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

f) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 58. Prescripción.— Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: Las faltas leves, a los diez días; las graves, a los quince días, y las muy graves, a los cincuenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 59. Sanciones.— La comisión de las faltas cometidas por los trabajadores es susceptible de ser sancionada de la siguiente forma:

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

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

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

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma de los Delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o Delegado sindical.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

TÍTULO VII

Infracciones de los empresarios

Artículo 60.— Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

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

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

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

TÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 61. Seguridad y salud en el trabajo.— En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10) y normativa concordante.

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

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

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo

36 de la Ley 31/1995.

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

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

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

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

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

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

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

TÍTULO IX

Globalidad, absorción y derechos adquiridos

Artículo 62. Globalidad.— Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Artículo 63. Absorción.— Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 64. Derechos adquiridos.— Se respetarán, como derecho *ad personam*, aquellas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.— El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 enero de 2010, por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento del Convenio o de su prórroga.

El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio.

Disposición adicional segunda.— Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) o a aquel que lo sustituya, así como a su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional tercera.— La Comisión negociadora establecerá durante el primer año las condiciones del seguro que garantice los instrumentos musicales propiedad del profesorado, utilizados por el mismo como elemento personal e indispensable para el ejercicio de la docencia, y solamente por el horario de trabajo del profesor afectado.

Disposición adicional cuarta.— Fórmula de valoración del precio (hora ordinaria):

[(Salario bruto + plus funcional + antigüedad) en 14 pagas]/Jornada anual

Disposición adicional quinta.— El presente Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con legitimación suficiente según el artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional sexta.— Todos aquellos centros de enseñanzas de peluquería y estética que no estén recogidos en el artículo 2, podrán regirse por este Convenio, requiriéndose a tal efecto acuerdo del empresario y la mayoría de los trabajadores.

Disposición adicional séptima.— A los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo

Temporal que presten servicios en los centros afectados por este Convenio, les serán de aplicación sus condiciones retributivas.

Disposición adicional octava.— Las tablas salariales correspondiente a los años 2008, 2009 y 2010 se confeccionarán en el mes de enero de cada uno de estos años en base a la previsión del IPC del Gobierno.

No obstante, al objeto de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, se procederá a la elaboración de estas tablas teniendo en cuenta, exclusivamente a efecto de cálculo para el año siguiente, la desviación, en su caso, entre el IPC real y el IPC previsto del año 2007, de año 2008 y del año 2009, respectivamente.

Las organizaciones firmantes, con la finalidad de avanzar en la progresiva equiparación de las tablas salariales de los sectores de enseñanzas especializadas y regladas de peluquería y estética y las de enseñanzas musicales, acuerdan que, con efectos desde 1 de septiembre de 2007, el salario base del personal docente (Grupo I) de los centros de enseñanzas musicales tendrá un incremento adicional sobre el incremento que, con carácter general se pacte para el resto de categorías profesionales de este convenio y que, en función de la categoría profesional y durante la vigencia del presente convenio, se explicita en los porcentajes siguientes:

Año 2007 (con efecto desde 1 de septiembre):

- a) Profesor Titular y Jefe de Taller o Laboratorio: 1 punto.
- b) Profesor Adjunto o Auxiliar y Maestros de Taller o Laboratorio: 1,25 puntos.

Año 2008:

- a) Profesor Titular y Jefe de Taller o Laboratorio: 1 punto.
- b) Profesor Adjunto o Auxiliar y Maestros de Taller o Laboratorio: 1,25 puntos.

Año 2009:

- a) Profesor Titular y Jefe de Taller o Laboratorio: 1 punto.
- b) Profesor Adjunto o Auxiliar, Maestros de Taller o Laboratorio: 1,25 puntos.

Año 2010:

- a) Profesor Titular y Jefe de Taller o Laboratorio: 1 punto.
- b) Profesor Adjunto o Auxiliar, Maestros de Taller o Laboratorio: 1,25 puntos.
- c) Instructor: 1 punto.

Las organizaciones firmantes acuerdan que, con efectos desde el 1 de septiembre de 2007, el salario base de cada categoría profesional de los Grupos II (Personal Administrativo) y III

(Personal de Servicios Generales) queden homologados con el equivalente a su categoría y grupo entre ambas secciones del Anexo I.

Disposición adicional novena.— La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

DISPOSICIÓN FINAL

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

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

- a) Memoria explicativa de la situación del centro, con expresión de los alumnos matriculados.
- b) Contabilidad del centro de los dos ejercicios últimos cerrados, en la que figuren, expresamente, los Balances y la cuenta de resultados.
- c) Propuesta salarial que efectúa el centro.

Una vez recibida la solicitud y la documentación especificada, se formará el correspondiente expediente, del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores en el centro afectado, en el plazo de quince días a su recepción, mediante entrega de copia de toda la documentación.

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

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

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2009

Este anexo ha sido redactado por la revisión salarial para el año 2009 (BOE de 16 de mayo de 2010).

Estas tablas están confeccionadas en 14 pagas.

Sección A: aplicables a centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional (peluquería y estética)

Categoría	Salario 2009 Euros	Trienio 2009 Euros
GRUPO I		
Personal docente:		
Profesor titular	1.172,43	33,54
Jefe de Taller o Laboratorio	1.172,43	33,54
Profesor Adjunto o Auxiliar	1.084,42	31,18
Instructor	969,99	27,58
GRUPO II		
Personal administrativo:		
Jefe de Administración	1.191,86	31,74
Oficial de Administración	966,60	26,81
Auxiliar Administrativo	846,15	26,81
En formación	624,00	26,81
GRUPO III		
Personal de Servicios Generales:		

Conserje	1.005,51	26,81
Oficial de 1. ^a	959,47	26,81
Portero	877,15	26,81
Celador	877,15	26,81
Personal de limpieza	839,80	26,81
Personal no cualificado	839,80	26,81
En formación	624,00	26,81

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

Categoría	Salario 2009 Euros	Trienio 2009 Euros
GRUPO I		
Personal docente:		
Profesor titular	1.099,41	30,21
Jefe de Taller o Laboratorio	1.099,41	30,21
Profesor Adjunto o Auxiliar	996,61	27,58
Maestros de Taller o Laboratorio	996,61	27,58
Instructor	907,73	25,55

GRUPO II		
Personal administrativo:		
Jefe de Administración	1.191,86	31,74
Oficial Administrativo	966,60	26,81
Auxiliar Administrativo	846,15	26,81
En formación	624,00	26,81
GRUPO III		
Personal de Servicios Generales:		
Conserje	1.005,51	26,81
Oficial de 1. ^a	959,47	26,81
Portero	877,15	26,81
Celador	877,15	26,81
Personal de limpieza	839,80	26,81
Personal no cualificado	839,80	26,81
En formación	624,00	26,81