

central (ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas). El resto de la jornada, es decir, de dieciséis cuarenta y cinco horas a ocho treinta horas de la mañana siguiente, esta facultad la tiene el Jefe o Superintendente de Producción.

Si debido a necesidades técnicas o productivas fuese necesario modificar la velocidad de la cadena en horas distintas a las del turno central, se informará a un delegado de la modificación a efectuar y sus motivos. Las variaciones de la velocidad se llevarán a cabo dentro de los límites que establece el sistema.

La Dirección de la Empresa dirigirá una carta personal a toda la línea de mando informándole detalladamente de lo acordado sobre la velocidad de la cadena.

La Comisión de Métodos y Tiempos, conjuntamente con Ingeniería, estudiarán cualquier propuesta tendente a mejorar la regulación de la distancia entre patines.

Se arbitrarán medidas para que progresivamente los empleados que trabajan en las líneas de producción dispongan de la información referente a las distintas funciones y tiempos que integran su puesto de trabajo (exposición Calb). Esta medida será plenamente efectiva en el momento que se alcancen los niveles normales de producción del nuevo «Fiesta» (segunda quincena de mayo).

Se tomarán las medidas necesarias para corregir, tan pronto sean detectadas, las anomalías que pudieran producirse sobre métodos y tiempos.

La Dirección de la empresa informará a la Comisión de Métodos y Tiempos, con la mayor antelación posible, de los cambios que puedan producirse en los volúmenes de producción programados y que repercutan sobre los niveles de contratación.

Cuando a un puesto totalmente cronometrado se añadan nuevas funciones, se cronometrarán solamente éstas, siempre y cuando las mismas no afecten a ningún elemento de los estándares de trabajo establecido para dicho puesto.

Se arbitrarán medidas para que se concedan los tiempos que el empleado tiene asignados por necesidades personales y para su distribución más racional.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el Convenio Colectivo Interprovincial de «Ford España, Sociedad Anónima», ambas representaciones firman el presente texto en Almussafes (Valencia), el día 29 de junio de 1994.

19986 RESOLUCION de 9 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada (número de código 9908825), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1994, de una parte, por las Patronales FEAP-CECE y ACADE-CECEI, en representación de la parte empresarial, y, de otra, por los Sindicatos FETE-UGT, USO y FSIE, en representación del colectivo afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO ESTATAL DE ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA

CAPITULO I

Ambitos

Artículo 1. *Ambito territorial.*

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

En los Convenios de ámbito territorial inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio se excluirán expresamente de su negociación: Salarios, jornada, vacaciones y clasificación de categorías profesionales.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

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

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1995.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1994.

Al finalizar el año 1994 se negociará la revisión salarial para el año 1995. En la misma se tendrá en cuenta la desviación del IPC prevista para el año anterior.

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

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

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

Artículo 4. *Ambito personal.*

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

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Constitución de la Comisión Paritaria.*

En el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

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

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

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

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

La Comisión Paritaria fija su domicilio en:

De julio a diciembre de 1994, en plaza Santa Bárbara, 10, 1.º, 28902 Madrid.

De enero a junio de 1995, en Gran Vía, 31, 6.º, despacho 19-20. 28013 Madrid.

De julio a diciembre de 1995, en calle Alberto Alcocer, 46, 28046 Madrid.

Artículo 6. *Funcionamiento.*

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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la Mesa Negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la

aprobación de, al menos, el 60 por 100 de la representatividad patronal y del 60 por 100 de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 7.

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

CAPITULO IV

Contratación, grupos profesionales, categorías laborales y funcionales

Artículo 8. *Contratación.*

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

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

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

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

Artículo 9. *Período de prueba.*

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

- Cuatro meses para las categorías del grupo I.
- Dos meses para las categorías del grupo II.
- Quince días para el personal no cualificado.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 10. *Categorías y grupos profesionales.*

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

Grupo I: Docentes:

- Profesor titular.
- Profesor auxiliar o adjunto.
- Instructor o experto.

Grupo II: Administración:

- Jefe de Administración.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Redactor-Corrector.
- Agente Comercial.
- Aprendiz.

Grupo III: Servicios:

- Empleado de Servicios Generales.
- Auxiliar no docente.
- Aprendiz.

Artículo 11. *Definición de categorías laborales.*

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

Profesor auxiliar o adjunto: Es el que colabora con el Profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél.

Instructor o experto: Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos.

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

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

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

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

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

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

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

Aprendiz: Es quien desempeña su trabajo en función de un contrato de aprendizaje.

Artículo 12. *Categorías funcionales.*

Pueden ser: Director, Subdirector, Jefe de Estudios.

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

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

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

Subdirector: Es quien sustituye al Director.

Jefe de Estudios: Es quien, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, realiza las funciones que le encomiende la dirección.

Artículo 14. *Ceses.*

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

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

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

CAPITULO V

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

Artículo 15. *Jornada.*

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

Grupo I: Mil cuatrocientas cuarenta y seis horas.

Grupos II y III: Mil setecientos quince horas.

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

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia treinta y cuatro horas semanales para el grupo I y treinta y nueve horas semanales para los grupos II y III.

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

Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo.

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

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

Artículo 16. *Vacaciones.*

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

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

El grupo I, además, disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos.

Los grupos II y III, en Semana Santa y Navidad, los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y, como mínimo, cuatro días laborables al año.

Artículo 17. *Permisos.*

El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Quince días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe.

Un día por traslado de domicilio.

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

Un día por boda de hijo o hermano.

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 preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Artículo 18. *Ascensos.*

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

Los Auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de Oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

Artículo 19. *Excedencias y jubilaciones.*

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

Los trabajadores afectados por el Convenio se jubilarán a los sesenta y cinco años. No obstante, aquellos que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice su jubilación, podrán continuar trabajando hasta que se cumpla dicho plazo o requisito.

Artículo 20. *Maternidad y adopción.*

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad, a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen. Igualmente, las empresas se atenderán a lo legalmente establecido respecto a los permisos por lactancia de los hijos y a lo establecido en casos de adopción.

CAPITULO VI

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 21.

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

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de la Enseñanza Privada, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de septiembre de 1993.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Artículo 22.

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

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

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

CAPITULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 23. *Becas para los hijos.*

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratada, al menos, el 50 por 100 de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25 por 100 del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

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

Artículo 24. *Premio de jubilación.*

Los trabajadores contratados con anterioridad a 31 de diciembre de 1993 tendrán derecho a un premio de jubilación, consistente en tres mensualidades ordinarias, si al jubilarse contaran con, al menos, quince años de antigüedad en la empresa y siempre que mantengan su condición de fijos en el momento de producirse la jubilación.

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

Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores y con una cobertura mínima de 5.000.000 de pesetas.

Igualmente, las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura mínima de 5.000.000 de pesetas.

A tal efecto, las empresas lo pondrán en conocimiento de sus trabajadores, siendo ellas las depositarias de las respectivas pólizas.

Artículo 26. *Plus extrasalarial de transporte.*

Con independencia del salario, durante once meses, todos los trabajadores, con independencia de su jornada, percibirán un complemento o plus extrasalarial por transporte y en la cuantía de 15.000 pesetas mensuales.

CAPITULO IX

Retribuciones

Artículo 27.

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

Artículo 28.

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 16, será:

Profesor titular: 1.435.046 pesetas/año.
 Profesor auxiliar o adjunto: 1.274.998 pesetas/año.
 Instructor o experto: 1.195.002 pesetas/año.
 Jefe de Administración: 1.624.326 pesetas/año.
 Oficial Administrativo: 1.286.072 pesetas/año.
 Auxiliar Administrativo: 1.105.080 pesetas/año.
 Redactor-Corrector: 1.105.080 pesetas/año.
 Agente Comercial: 1.093.222 pesetas/año.
 Empleado de Servicios Generales: 1.093.222 pesetas/año.
 Auxiliar no docente: 1.093.222 pesetas/año.

Salarios de trabajadores en prácticas:

Primer año: 80 por 100 salario Convenio, según categoría.
 Segundo año: 90 por 100 salario Convenio, según categoría.

Salarios de trabajadores en aprendizaje:

Hasta veintidós años:

Primer año: 80 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años.
 Segundo año: 90 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años.
 Tercer año: 100 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años.

Mayores de veintidós años:

El 100 por 100 del salario mínimo interprofesional de mayores de dieciocho años, desde el primer año.

Estos salarios se harán efectivos contabilizando en su jornada el tiempo dedicado a formación.

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

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

Los trabajadores que no realicen la jornada total anual, percibirán el salario proporcional a las horas que trabajen.

Artículo 29.

Todos los trabajadores, por cada trienio consolidado percibirán anualmente la siguiente cantidad: 53.900 pesetas/año/trienio.

Artículo 30.

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

Artículo 31.

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

Director: 448.000 pesetas/año.
 Subdirector: 420.000 pesetas/año.
 Jefe de Estudios: 392.000 pesetas/año.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Artículo 32.

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

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

CAPITULO XI

Globalidad, absorción y derechos adquiridos

Artículo 33.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

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

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

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera. *Cláusula de descuelgue.*

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

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

- Memoria explicativa de la situación del centro, con expresa mención al número de alumnos por aula, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del centro.
- Contabilidad del centro, convenientemente auditada, con sus correspondientes Balances y Cuentas de Resultados de los dos últimos años.
- Propuesta salarial del centro para con sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los meses de enero, febrero y marzo correspondiente.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del centro afectado, en el plazo de quince días, con entrega de copia de la documentación aportada por el centro. En los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de la recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores del centro al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial así como su duración, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los trabajadores la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intenten valerse, que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión Paritaria del Convenio fijará plazo para su práctica.

Practicadas las pruebas y oídas las partes, éstas quedarán sometidas al arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante. El arbitraje se remitirá en el plazo de siete días.

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

Disposición final cuarta.

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