

| Categoría | En miles de pesetas |
|--|---------------------|
| Analista EDP. Jefe administrativo segunda. Agente propaganda (A) (Jefe grupo). Asistenta social. ATS | |
| Nivel V: | 1.906 |
| Técnico grado medio (C). Oficial primera de oficios auxiliares (Oficio). Profesional primera (Proceso). Delineante proy. Agente de propaganda (B). Supervisor de planta. Capataz. Programador. Maestro industrial. | |
| Nivel VI: | 1.851 |
| Ayudante técnico. Delineante. Almacenero. Operador. Oficial primera oficios auxiliares. Profesional primera. Oficial administrativo primera. Oficial segunda oficios auxiliares (Oficio). | |
| Nivel VII: | 1.737 |
| Oficial segunda oficios auxiliares. Profesional segunda. Oficial administrativo segunda. Analista laboratorio. Auxiliar administrativo primera. Auxiliar laboratorio primera. Oficial tercera oficios auxiliares (Oficio). | |
| Nivel VIII: | 1.691 |
| Auxiliar administrativo segunda. Auxiliar laboratorio segunda. Conserje. Cobrador. Oficial tercera oficios auxiliares. Ayudante especialista. Guarda jurado. | |
| Nivel IX: | 1.652 |
| Recepcionistas. Guarda-Vigilante. Portero y Ordenanza. Mozo almacén. Peón y Limpiadora. | |
| Nivel X: | 945 |
| Aspirante adm. y labor. Aprendices. Pinches diecisiete años. | |
| Nivel XI: | 847 |
| Aprendices primera y segunda. Pinches dieciséis años. | |

ANEXO IV

Horas extras (1994)

| Nivel salarial del Convenio recargo | Importe incluido - Pesetas |
|-------------------------------------|----------------------------|
| III | 2.211 |
| IV | 1.993 |
| V | 1.847 |

| Nivel salarial del Convenio recargo | Importe incluido - Pesetas |
|-------------------------------------|----------------------------|
| VI | 1.790 |
| VII | 1.682 |
| VIII | 1.639 |
| IX | 1.600 |

ANEXO V

Complemento puesto de trabajo en fábrica del Prat

Este complemento se incrementará en el 3 por 100 calculado sobre las cantidades asignadas en diciembre de 1993 para cada nivel y puesto de trabajo.

ANEXO VI

Salarios de valoración de puestos de trabajo

| Nivel | Año 1994 - Pesetas |
|-------|--------------------|
| 1 | 1.503 |
| 2 | 1.638 |
| 3 | 1.773 |
| 4 | 1.864 |
| 5 | 1.896 |
| 6 | 1.942 |
| 7 | 1.997 |
| 8 | 2.061 |
| 9 | 2.155 |
| 10 | 2.274 |
| 11 | 2.427 |
| 12 | 2.637 |
| 13 | 2.905 |
| 14 | 3.284 |
| 15 | 3.776 |
| 16 | 4.490 |

5624

RESOLUCION de 16 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios.

Visto el texto del I Convenio Colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios (código de convenio número 9909355), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1994, de una parte, por la Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza (ACADE), la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE), y por la Confederación de Centros de Educación y Gestión (E y G), en representación de la parte empresarial, y de otra, por los Sindicatos Unión Sindical Obrera (USO) y por la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza-Unión General de Trabajadores (FE-TE-UGT), en representación del colectivo laboral 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 de Trabajo, 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, 16 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS

PREAMBULO

Los Colegios Mayores Universitarios han venido rigiéndose tradicionalmente por los Convenios Colectivos de Enseñanza Privada dado su carácter de empresas dedicadas a la educación y formación.

La Ley de Reforma Universitaria señala igualmente la función formativa y docente de este tipo de centros, subrayando su adscripción universitaria.

Este carácter específico de los Colegios Mayores Universitarios sustenta la necesidad de un Convenio Colectivo propio y diferente que regule las relaciones laborales de este sector de empresas.

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 todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

Entrará en vigor desde la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado», y hasta el 31 de diciembre de 1996. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

Al finalizar 1995 se negociará la revisión salarial para 1996.

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

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 y para 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 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, 29-31.

La Comisión Paritaria será única en todo el territorio español.

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.

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.

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 50 por 100 de la representatividad patronal y del 50 por 100 de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización y disciplina del trabajo será competencia exclusiva del empresario, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

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.

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

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

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.

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

El número de trabajadores con contrato temporal no podrán superar el 50 por 100 de la totalidad de la plantilla.

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 de los grupos II y III.
- Quince días para el personal no cualificado.

Artículo 10. *Clasificación de personal.*

Grupo I. Personal docente:

- Director.
- Subdirector.
- Jefe de estudios o tutor.
- Educador, capellán, médico y psicólogo.

Grupo II. Personal administrativo:

- Jefe de administración o secretaría.
- Intendente.
- Jefe de negociado.
- Oficial.
- Auxiliar administrativo.
- Aprendiz.

Grupo III. Personal de servicios generales:

- Conserje y Gobernante/a.
- Jefe de cocina y Oficial 1.ª
- Cocinero.
- Celador, Portero, Ordenanza, Oficial 2.ª y Ayudante cocina.

Guarda o Sereno, empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura, lavado y plancha y personal no cualificado. Pinche y Aprendiz.

Definición de categorías en el anexo II.

La clasificación prevista en el presente artículo es meramente enunciativa, no existiendo obligación para las empresas de ocupar todas las categorías establecidas.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías. Las empresas, en caso de ser necesario, podrán establecer polivalencia funcional con respecto de las categorías profesionales que, dentro del mismo grupo profesional, tengan la misma retribución según las tablas salariales del presente Convenio y para algún/os trabajador/es, aunque tal circunstancia no se haya estipulado en el contrato.

Artículo 11. *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.

Artículo 12. *Vacantes.*

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Los Auxiliares administrativos con cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias, jubilaciones, maternidad

Artículo 13. *Jornada.*

Personal del grupo I: Treinta y cuatro horas semanales. En cómputo anual, mil cuatrocientas setenta y dos horas. El Director, Subdirector y Jefe de estudios o tutor, realizarán cinco horas semanales más. El personal interno realizará dos horas más de jornada semanal.

Personal de los grupos II y III: Treinta y nueve horas semanales. En cómputo anual, mil seiscientos ochenta y ocho horas. El personal interno realizará una hora más de jornada semanal.

La jornada de todo el personal no sufrirá variación en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este Convenio, salvo pacto entre las partes.

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

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

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Son horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. Las horas extraordinarias se realizarán, compensarán y/o abonarán de mutuo acuerdo entre las partes, teniéndose en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes que se distribuirá, según las necesidades del centro, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Tendrán derecho también a ocho días naturales de vacaciones en Navidad y a seis días naturales en Semana Santa. Por necesidades del centro, el empresario podrá establecer el correspondiente régimen de turnos. A tal efecto, se tendrán en cuenta los días anteriores y/o posteriores a los propios de Semana Santa y Navidad.

Artículo 16. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de treinta días.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de una semana.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad, debiendo preavisarlo con una semana de antelación.

Artículo 17. *Lactancia y guarda legal.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 18. *Permisos no retribuidos.*

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo. La empresa tendrá que conceder este permiso, si el mismo se solicita con un mes de antelación y el disfrute de dicho permiso no coincide con el concedido a otro trabajador de la misma.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso sin sueldo, aun sin agotar el tiempo máximo previsto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a otro hasta transcurridos doce meses, contados desde la fecha inicial del primeramente solicitado, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 19. *Excedencias y jubilaciones.*

En la concesión de las excedencias las empresas se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Los trabajadores afectados por el Convenio se jubilarán a los sesenta y cinco años.

Los centros y sus trabajadores de mutuo acuerdo podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstos en la legislación vigente.

La empresa, de conformidad con el trabajador, podrá establecer la fórmula del contrato de relevo a tenor de la legislación vigente.

Artículo 20. *Maternidad.*

Las trabajadoras tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad concedidos a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21. *Incapacidad laboral transitoria.*

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, y durante los tres primeros meses, percibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución mensual ordinaria. En caso de continuar la incapacidad, se abonará el complemento indicado

un mes más por cada trienio de antigüedad, sin que, en ningún caso, la empresa tenga obligación de abonarlo más de cinco mensualidades.

Las empresas y, en su caso, las organizaciones patronales para sus afiliados podrán contratar pólizas que cubran estas contingencias.

CAPITULO VI

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 22.

El presente Convenio se adhiere al acuerdo nacional de formación continua de fecha 22 de diciembre de 1992. La Comisión Paritaria del presente Convenio será la competente para dictaminar de los planes de formación que se presenten.

Artículo 23.

Los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, con derecho a retribución, para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, debiendo justificar tanto al formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPITULO VII

Mejoras sociales

Artículo 24. Premio de jubilación.

Los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio tendrán derecho a un premio de jubilación si al jubilarse contaran con, al menos, quince años de antigüedad en la empresa. En este caso, percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan los 15 primeros.

Artículo 25. Seguros.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de 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 por los boletines 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:

- Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles.
- Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- Los riesgos excluidos por imperativo legal.
- Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 5.000.000 de pesetas.

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 comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 3.000.000 de pesetas. En caso de invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas. 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 26. 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.

Artículo 27. Comedor y alojamiento.

El personal que atienda los servicios de cocina y comedor tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento durante el tiempo que el centro esté abierto. Este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, tendrá jornada partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.

El resto del personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el centro, abonando el 50 por 100 de lo establecido para los colegiales residentes. Es potestativo para la empresa establecer que el referido personal no sobrepase el 10 por 100 del número de colegiales residentes.

Artículo 28. Becas.

Los trabajadores que presten sus servicios en un Colegio Mayor tendrán derecho a plaza gratuita para sí, para su cónyuge o hijos en los cursos ordinarios de la Universidad Pública a la que esté adscrita el Colegio.

CAPITULO VIII

Salarios

Artículo 29. Salarios.

Serán de aplicación los establecidos en las tablas que se adjuntan como anexo I.

Los contratos en prácticas serán retribuidos con el 80 por 100 y el 90 por 100, respectivamente, de las tablas salariales el primero y el segundo año.

Los contratos de aprendizaje serán retribuidos con el 80, 90, y 100 por 100, respectivamente, del SMI de mayores de dieciocho años el primero, segundo y tercer año.

Artículo 30. 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 correspondiente a aquélla, en tanto subsista tal situación.

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

Artículo 31. 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, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Siempre que sea posible, se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32. Anticipos de salario.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual.

Artículo 33. Trienios.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder el total por este concepto de los límites establecidos en la legislación vigente. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación en el presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario y antigüedad. Se harán efectivas, respectivamente, antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en el Colegio Mayor en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias por un importe proporcional al tiempo de servicio.

Artículo 35. Prorrateo de pagas.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 36. Colegios Mayores de titularidad no española.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste sus servicios en Colegios Mayores de titularidad no española radicados en España no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular del centro, ni tampoco inferiores a las señaladas en este Convenio.

CAPITULO IX**Derechos sindicales****Artículo 37. 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 38. Representación de los 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 39. Derecho de reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores del centro a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades del mismo 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 40. 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 41. 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 42. Ausencia por negociación de Convenio.

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 X**Faltas y sanciones****Artículo 43.**

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

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

Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.

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.

Incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.

No observar las normas esenciales de higiene en el trabajo.

Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, así como en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

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

Incumplimiento reiterado de las normas sobre higiene en el trabajo, y especialmente en las tareas o puestos en que se manipulen alimentos.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los colegiales la imagen o prestigio del centro.

Faltar gravemente a la persona del colegial residente o a sus familiares.

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

Son faltas muy graves:

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

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

Las faltas graves de respeto y los malos tratos de palabra u obra a cualquier miembro de la comunidad colegial.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre higiene y manipulación de alimentos del cual pudiera derivarse o haya derivado cualquier perjuicio para la salud de algún/os miembro/s de la comunidad colegial, desobedeciendo las órdenes expresas del titular de la empresa al respecto.

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

Artículo 44. 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 45.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

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; despido.

Las sanciones por faltas graves o muy graves serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa.

Artículo 46.

La Dirección del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO XI**Infracciones de los empresarios****Artículo 47.**

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 fuese satisfactoria para el reclamante, podrá

incoar expediente ante la Comisión paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen. Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional.

Los centros que no siendo propiamente Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada viniesen aplicando el anexo IV del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, podrán acogerse a este Convenio, requiriéndose a tal efecto acuerdo entre el empresario y la mayoría de los trabajadores.

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.

En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres 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 del Convenio, acompañando la siguiente documentación:

A) Memoria explicativa de la situación del centro, con expresa mención al número de colegiales, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del centro.

B) Contabilidad del centro, convenientemente auditada, con sus correspondientes Balances y Cuentas de Resultados de los tres últimos años.

C) Propuesta salarial del centro para con sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo de revisión salarial respectivo.

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 ente 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 veinte 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 y los trabajadores afectados por el expediente de descuelgue.

Disposición final tercera.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

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 beneficiosos para los trabajadores.

Disposición final cuarta.

Las organizaciones patronales CECE, Educación y Gestión y ACADE acuerdan fijar, dentro del ámbito temporal y funcional del presente Convenio, su representatividad.

Disposición transitoria.

Dada la diferencia salarial existente entre los Colegios Mayores que venían aplicando los anteriores Convenios Colectivos, con objeto de conseguir la unificación salarial de todos los centros al finalizar el ámbito temporal de este Convenio, la Comisión Paritaria elaborará unas tablas salariales para aquellos centros que venían aplicando el III Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado para los años 1994 y 1995.

ANEXO I

| Categoría | Salario Pesetas | Trienio Pesetas |
|---|--------------------|--------------------|
| <i>Tablas salariales 1994 (14 pagas)</i> | | |
| Personal docente: | | |
| Director | 261.704 | 8.457 |
| Subdirector | 231.172 | 8.457 |
| Jefe de estudios o Tutor | 208.100 | 7.770 |
| Educador, Capellán, Médico, Psicólogo | 175.986 | 5.314 |
| Personal administrativo: | | |
| Jefe de administración o Secretaria | 137.471 | 4.585 |
| Intendente | 117.428 | 4.086 |
| Jefe de Negociado | 115.774 | 3.917 |
| Oficial | 110.452 | 3.873 |
| Auxiliar administrativo | 96.675 | 3.873 |
| Aprendiz | 60.570 | |
| Personal de servicios generales: | | |
| Conserje y Gobernante/a | 115.753 | 3.873 |
| Jefe de cocina y oficial primera | 110.452 | 3.873 |
| Cocinero | 105.281 | 3.873 |
| Celador, Portero, Ordenanza, oficial segunda y Ayudante cocina | 100.976 | 3.873 |
| Guarda, Sereno, Empleado mantenimiento o jardinería, de servicio comedor y limpieza, costura, lavado y plancha, personal no cualificado | 96.675 | 3.873 |
| Pinche, Aprendiz | 60.570 | |
| <i>Tablas salariales 1995 (14 pagas)</i> | | |
| Personal docente: | | |
| Director | 268.900 | 8.689 |
| Subdirector | 237.529 | 8.689 |
| Jefe de estudios o Tutor | 213.822 | 7.983 |
| Capellán, Médico, Psicólogo | 180.825 | 5.460 |
| Personal administrativo: | | |
| Jefe de administración o Secretaria | 141.251 | 4.711 |
| Intendente | 120.657 | 4.198 |
| Jefe de Negociado | 119.247 | 4.035 |
| Oficial | 113.766 | 3.989 |
| Auxiliar administrativo | 99.575 | 3.989 |
| Aprendiz | 62.387 | |
| Personal de servicios generales: | | |
| Conserje y Gobernante/a | 119.225 | 3.989 |
| Jefe de cocina y oficial primera | 113.766 | 3.989 |
| Cocinero | 108.439 | 3.989 |
| Celador, Portero, Ordenanza, oficial segunda y Ayudante cocina | 104.005 | 3.989 |

| Categoría | Salario Pesetas | Trienio Pesetas |
|---|--------------------------|--------------------|
| Guarda, Sereno, Empleado mantenimiento o jardinería, de servicio comedor y limpieza, costura, lavado y plancha, y personal no cualificado | 99.575 | 3.989 |
| Pinche, Aprendiz | SMI (Mayores de edad) | |

ANEXO II

Definición de categorías

Personal directivo formativo docente:

- a) Director.—Es quien, encargado por el titular de la empresa, dirige, orienta y supervisa las actividades en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.
- b) Subdirector.—Es quien auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.
- c) Jefe de estudios o Tutor.—Es quien responde del desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas del centro.
- d) Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.—Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa del Colegio Mayor bajo la dirección del titular.

Personal administrativo:

- a) Jefe de administración o Secretaría.—Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría del centro de la que responderá ante el titular del mismo.
- b) Intendente.—Es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del centro y sus servicios.
- c) Jefe de Negociado.—Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaría, se encarga de dirigir una sección o departamento administrativo.
- d) Oficial.—Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exija iniciativa y responsabilidad.
- e) Auxiliar administrativo.—Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior. También es quien, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

Personal de servicios generales:

- a) 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.
- b) Gobernante.—Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.
- c) Jefe de cocina.—Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.
- d) Oficial de primera.—Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que supone especial empeño y delicadeza.
- e) Cocinero.—Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilio de cocina.
- f) Celador.—Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los colegiales para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro.
- g) 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.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el centro.
- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.
Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

- h) Ordenanza.—Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etc.
- i) Ayudante de cocina.—Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.
- j) Oficial de segunda.—Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- k) Empleado de mantenimiento y jardinería.—Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- l) Empleado de servicios de comedor y limpieza.—Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en el centro.

En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.

ll) Empleado de costura, lavado y plancha.—Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en el centro.

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

El aprendiz, cualquiera que sea su grupo profesional, será el trabajador contratado bajo la modalidad de contrato de aprendizaje.

Quedarán homologados al auxiliar administrativo los telefonistas y/o recepcionistas recogidos en anteriores Convenios. Asimismo, quedará homologado al Jefe de cocina el Despensero; al oficial primero el Conductor de primera, y al oficial segundo el Conductor de segunda.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

5625

ORDEN de 22 de febrero de 1995 por la que se corrigen errores de la de 21 de diciembre de 1994 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Zanahoria, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados.

Advertidos errores en la Orden de 21 de diciembre de 1994, por la que se regulan el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción, en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Zanahoria, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados para el ejercicio 1995, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, de 5 de enero de 1995, y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, dispongo:

Artículo único.

En la columna del ámbito de aplicación del cuadro referente a la modalidad «A», página 602 del anejo de la Orden citada, en la Comunidad Autónoma de Murcia, donde dice: «Comarcas de: Campo de Cartagena y Suroeste y Valle de Guadalentín», debe decir: «Todas las comarcas».

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de febrero de 1995.

ATIENZA SERNA

Ilmo. Sr. Presidente de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios.