

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15234 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo Estatal para Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Estatal para Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (código Convenio número 9909675), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2000, de una parte, por CECE y ACADE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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».

Madrid, 18 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III 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 1

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.

Así mismo, 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 2000.

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 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 aquéllas 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 1999 y el 31 de diciembre de 2000.

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 1999.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en y para los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

CAPÍTULO 2

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, 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 representación empresarial, y de otro 50 por 100 de la representación sindical.

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

CAPÍTULO 3

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 primera.
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 imparte 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 primera: 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. *Categoría temporales funcionales.*

Se consideran categorías temporales funcionales las de Director, Subdirector y 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 2

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 continuará 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 especialidades 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 periodo 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.

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 un trabajador minusválido. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas y, supletoriamente, en la legislación vigente:

a) Duración mínima de seis meses y máxima de dos años, pudiéndose acordar hasta dos prórrogas y, también, incrementar 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.

b) El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio.

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, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

Contrato en prácticas: Podrá concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de formación profesional de primer grado o de segundo, 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 80 por 100 del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional, y el 90 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 para la formación, 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: Se establecerá con el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Podrán concertarse este tipo de contrato por tiempo indefinido, tanto a jornada completa como parcial, con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

1. Contrataciones iniciales con trabajadores desempleados en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciocho hasta veintinueve años de edad, ambos inclusive.

Parados de larga duración que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
Minusválidos.

2. Transformación en contratos de fomento a la contratación indefinida, para trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

En el resto de las condiciones se estará a lo establecido por la Legislación vigente en cada momento.

Contrato de trabajo a tiempo parcial: En tanto permanezca en vigor el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, se entenderá así celebrado el contrato cuando la prestación de servicios se efectúe durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación (modalidad únicamente a celebrar a jornada completa), a tenor de lo establecido legalmente, debiéndose concretar horarios y días de prestación de servicios.

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 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa.

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.

A tenor de lo establecido en el precitado Real Decreto-ley 15/1998, la realización de horas complementarias podrá dar lugar a su consolidación en el seno de la jornada ordinaria en los términos preceptuados en la precitada disposición.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida. En caso de realizarse la jornada de forma partida, atendiendo a las necesidades y organización del centro educativo, el empresario podrá establecer el régimen de turnos que corresponda, no pudiendo incluir más de dos interrupciones, incluyendo el tiempo dedicado al almuerzo.

Los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. No obstante, en los contratos indefinidos a tiempo parcial celebrados antes de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, en que la jornada de trabajo sea inferior al nuevo límite legal establecido (77 por 100), se podrá realizar pacto de horas complementarias, quedando en tal caso excluida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, quedando en tal caso excluida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos establecidos en el párrafo tercero de este apartado.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá preferencia en la cobertura de vacantes u horas libres, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación e idoneidad a juicio de la empresa, atendiendo a sus necesidades y organización.

Contrato de relevo: Se concertará para sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que accede a un contrato a tiempo parcial cinco años antes, máximo, de su jubilación. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Podrá celebrarse a jornada completa o parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Los trabajadores contratados al amparo o dentro del campo de aplicación de este convenio, quedarán sometido a un período de prueba según su categoría profesional que, a continuación, se establece:

- Personal del grupo 1: Cuatro meses.
- Personal del grupo 2: Dos meses.
- Personal del grupo 3: Un mes.
- 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:

- Baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.
- 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 aquél que reúna las condiciones requeridas.

Los Auxiliares administrativos con cinco 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.

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.

TÍTULO III**Condiciones de trabajo****CAPÍTULO 1****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.

Artículo 19. Cómputo de jornada.

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

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 misa 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 2**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. 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, enfermedad grave, fallecimiento, accidente, 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.

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.

En todos estos supuestos de suspensión de contrato se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

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. El trabajador/a, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. 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 seis años o a un disminuido físico, psíquico 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 tercio 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio.

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

CAPÍTULO 3

Jubilaciones

Artículo 29. *Jubilaciones*

Los trabajadores se jubilarán a los sesenta y cinco años. 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.

Igualmente, si al alcanzar la edad legal de jubilación, el trabajador no hubiera cotizado la carencia necesaria para el reconocimiento del derecho, podrá continuar manteniendo la relación laboral hasta alcanzar la cotización precisa, con el límite de sesenta y nueve años.

Los dos párrafos anteriores se deben interpretar dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo, y siempre que el trabajador cumpla los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 4

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, al 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva. En este caso la excedencia no será superior a un año. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio.

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. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia.

En ambos supuestos, durante el primer año el trabajador tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo y el resto del periodo que, en el segundo caso, se señala, a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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 un año y un máximo de cinco.

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/las trabajadores/as cuyo contrato estuviese en suspenso:

a) Por enfermedad, una vez transcurrido los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

b) Por la prestación de servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración.

CAPÍTULO 5

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 II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de la Enseñanza Privada de fecha 20 de marzo de 1997, o los que lo sustituyan.

En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos del Acuerdo Nacional de Formación Continua, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario.

CAPÍTULO 6

Mejoras socialesArtículo 38. *Premio de jubilación.*

Los trabajadores que hayan causado alta en la empresa antes del 31 de diciembre de 1993, tendrán derecho a un premio de jubilación, equivalente al importe de tres mensualidades ordinarias, siempre que acrediten una antigüedad mínima de quince años en la misma empresa.

Artículo 39. *Ayudas a los hijos de los trabajadores.*

Los hijos del personal afectado por este Convenio que presten una jornada igual o superior al 50 por 100 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 40. *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 41. *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:

- 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 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 42. *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

RetribucionesArtículo 43. *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 44. *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:

Año 1999 y 2000: Director: 43.797 pesetas.

Subdirector: 41.370 pesetas.

Jefe de estudios: 39.003 pesetas.

Artículo 45. *Plus de transporte o distancia.*

Únicamente en aquéllos 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 46. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores 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 base antigüedad y plus de categoría funcional.

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

Artículo 47. *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 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 aquella, en tanto subsista la situación.

Si el periodo 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 cometidas 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 sancionadas 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:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- 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.
- 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.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 enero de 2000, por tática 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.

Disposición adicional segunda.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), 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 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:

- Memoria explicativa de la situación del centro, con expresión de los alumnos matriculados.
- Contabilidad del centro de los dos ejercicios últimos cerrados, en la que figuren, expresamente, los balances y la cuentas de resultados.
- 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 repre-

sentantes 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 aporten 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 1999

(Estas tablas están confeccionadas en catorce pagas)

SECCIÓN A: APLICABLES A CENTROS DE ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS Y REGLADAS DE CARÁCTER PROFESIONAL (PELUQUERÍA Y ESTÉTICA)

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo I. Personal docente</i>		
Profesor titular	145.574	5.309
Jefe de taller o laboratorio	145.574	5.309
Profesor adjunto o auxiliar	134.646	4.935
Instructor	120.438	4.367
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>		
Jefe de administración	147.986	5.025
Oficial administración	120.017	4.245
Auxiliar administrativo	105.049	4.245
En formación	SMI	
<i>Grupo III. Personal de servicios generales</i>		
Conserje	124.617	4.245
Oficial de primera	118.869	4.245
Portero	108.698	4.245
Celador	108.698	4.245
Personal de limpieza	104.068	4.245
Personal no cualificado	104.068	4.245
En formación	SMI	

SECCIÓN B: APLICABLES A CENTROS DE ENSEÑANZA REGLADAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo I. Personal docente</i>		
Profesor titular	132.600	4.783
Jefe de taller o laboratorio	132.600	4.783
Profesor adjunto o auxiliar	119.336	4.367
Maestros de taller o laboratorio	119.336	4.367
Instructor	112.707	4.007
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>		
Jefe de administración	148.286	5.025
Oficial administrativo	120.252	4.245
Auxiliar administrativo	105.255	4.245
En formación	SMI	
<i>Grupo III. Personal de servicios generales</i>		
Conserje	124.860	4.245
Oficial de primera	119.130	4.245
Portero	108.911	4.245
Celador	108.911	4.245

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Personal de limpieza	104.272	4.245
Personal no cualificado	104.272	4.245
En formación	SMI	

Tablas salariales 2000

(Estas tablas están confeccionadas en catorce pagas)

SECCIÓN A: APLICABLES A CENTROS DE ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS Y REGLADAS DE CARÁCTER PROFESIONAL (PELUQUERÍA Y ESTÉTICA)

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo I. Personal docente</i>		
Profesor titular	149.067	5.362
Jefe de taller o laboratorio	149.067	5.362
Profesor adjunto o auxiliar	137.877	4.984
Instructor	123.328	4.410
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>		
Jefe de administración	151.537	5.075
Oficial administración	122.897	4.285
Auxiliar administrativo	107.570	4.287
En formación	SMI	
<i>Grupo III. Personal de servicios generales</i>		
Conserje	127.607	4.287
Oficial de primera	121.721	4.287
Portero	111.306	4.287
Celador	111.306	4.287
Personal de limpieza	106.565	4.287
Personal no cualificado	106.565	4.287
En formación	SMI	

SECCIÓN B: APLICABLE A CENTROS DE ENSEÑANZAS REGLADAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo I. Personal docente</i>		
Profesor titular	135.782	4.830
Jefe de taller o laboratorio	135.782	4.830
Profesor adjunto o auxiliar	122.200	4.410
Instructor	115.411	4.047
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>		
Jefe de administración	151.103	5.075
Oficial administrativo	122.537	4.287
Auxiliar administrativo	107.256	4.287
En formación	SMI	
<i>Grupo III. Personal de servicios generales</i>		
Conserje	127.844	4.287
Oficial de primera	121.989	4.287
Portero	111.524	4.287
Celador	111.524	4.287
Personal de limpieza	106.774	4.287
Personal no cualificado	106.774	4.287
En formación	SMI	