

19767 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios Privados.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados (código de Convenio número 9908355), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1997, de una parte, por la Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza (ACADE), la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y la Confederación de Centros de Educación y Gestión (E y G), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FETE-UGT, CC.OO., USO y FSIE, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 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, 20 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se excluirán expresamente de la negociación las siguientes materias: Período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Asimismo, en los Convenios Colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio se excluirán expresamente de la negociación las siguientes materias: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998. Sus efectos económicos se retrotraen a fecha 1 de enero de 1997.

Las partes podrán 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. *Ámbito 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.

CAPÍTULO 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 mismo.

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 inexistente 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 y 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 y 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 por 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.

CAPÍTULO 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.

CAPÍTULO 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 por escrito, siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados laboralmente sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación, 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 a 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 contratos de trabajo eventuales suscritos desde la entrada en vigor de este Convenio al amparo del apartado 1, b), del artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses. Dicho período de doce meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización. Estos contratos tendrán por objeto trabajos de duración limitada y, en razón a su transitoriedad, no se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

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 podrá 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 de primera.
Cocinero.
Celador, Portero, Telefonista, Ordenanza, Oficial de segunda y Ayudante de 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.

CAPÍTULO 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.

Personal de los grupos II y III: Treinta y nueve horas semanales. En cómputo anual, mil sescentas ochenta y ocho horas.

La jornada de todo el personal durante los meses de julio y agosto se desarrollará de forma continuada en aquellas empresas que no realicen actividad alguna en dicho período o se vea ésta reducida muy considerablemente, estableciéndose los turnos que sean precisos para el mantenimiento de los servicios, en el marco de la capacidad organizativa de la empresa.

La jornada del personal no incluido en el párrafo anterior no sufrirá variación en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este Convenio, salvo pacto en contrario.

Las horas de mera presencia en las empresas no serán consideradas como de trabajo.

En la realización de la mencionada jornada, el Colegio 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 de la empresa, 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.

La empresa, previa consulta con el representante de los trabajadores, posibilitará con la debida antelación un régimen de turnos que garantice que todos los trabajadores disfruten, al menos, de la festividad de uno de los dos grupos siguientes:

Nochebuena, 24 de diciembre-Navidad, 25 de diciembre.
Nochevieja, 31 de diciembre-Año Nuevo, 1 de enero.

Tendrán derecho, además, a dos días a lo largo del año, establecidos por el empresario, según necesidades de la empresa y previa consulta con el representante de los trabajadores.

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 quince 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 período 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 período 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 o afinidad, debiendo preavisarlo con una semana de antelación.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una hora de su jornada por esta 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. El empresario 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 el empresario.

Artículo 19. *Excedencias y jubilaciones.*

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

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

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

El empresario, 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 temporal.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, 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.

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

CAPÍTULO VI

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 22.

El presente Convenio se adhiere al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de fecha 19 de diciembre de 1996. La Comisión Paritaria del presente Convenio será la competente para dictaminar 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 la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO 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 quince primeros.

Artículo 25. *Seguros.*

Todas las empresas 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 la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal, y exclusión de:

- 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.*

Las empresas 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.

1. Para el personal interno contratado con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado»:

Este personal conservará como derecho «ad personam» las condiciones de residencia y manutención que viniese disfrutando a la entrada en vigor del presente Convenio. En compensación, este personal realizará una hora más de jornada semanal y aquellos que desempeñen los cargos de Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor realizarán, además, una segunda hora más de jornada semanal.

2. Personal interno de nueva contratación (posterior a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio):

El derecho de manutención y/o alojamiento se establecerá, en su caso, en el contrato de trabajo de modo expreso.

En cuanto a las condiciones, se registrarán por lo que las partes estipulen en contrato de trabajo, sin que pueda exceder del abono del 50 por 100 de la pensión establecida para los colegiales residentes, con el límite del 30 por 100 de las percepciones salariales. En compensación podrá pactarse que este personal realice una hora más de jornada semanal y que aquellos que desempeñen los cargos de Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor realicen, además, una segunda hora más de jornada semanal. El personal interno tendrá jornada partida y dispondrá, al menos, de una hora para la comida.

3. Quienes atienden los servicios de cocina y comedor tendrán derecho a manutención en la empresa los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en la empresa.

El resto del personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por la empresa 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 15 por 100 del número de colegiales residentes.

4. En todo caso, tanto para los trabajadores internos contratados anterior o posteriormente a la publicación del presente Convenio, se entenderá que el derecho de manutención y alojamiento cesará a partir de las ocho semanas de la baja por incapacidad temporal o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo.

Respecto a los trabajadores contratados antes de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, la Comisión Paritaria acordará, en caso de necesidad, la prórroga de los derechos referidos en el párrafo anterior dentro de los límites temporales de la incapacidad temporal. Estos derechos permanecerán vivos hasta que se reúna la Comisión Paritaria o, en el caso de que ésta lo acuerde, hasta la fecha de una segunda reunión en la que cuente con la documentación que pueda requerir.

Artículo 28. Becas.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio estén disfrutando el derecho a beca para sí, para su cónyuge e hijos conservará el mismo como derecho «ad personam», hasta la finalización de los estudios escogidos, con el límite de lo establecido en el párrafo tercero de este artículo.

Los trabajadores que presten sus servicios en un centro 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 Mayor. No se devengará este derecho cuando se supere la proporción de una beca por cada diez trabajadores con contrato laboral fijo.

La duración de la beca será igual al número de años correspondientes a los estudios elegidos, permitiéndose la repetición de cada uno de los cursos ordinarios una sola vez. En el supuesto que el beneficiario sea el trabajador de la empresa, será admisible que aquél repita, hasta tres veces, cada una de las asignaturas de la carrera escogida.

La Comisión Paritaria del presente Convenio resolverá cuantos problemas puedan suscitarse en relación a la existencia de más de un trabajador solicitante de la beca, procediendo en tales casos a la asignación de la misma, aplicando criterios objetivos que, en su caso, prevalecerán a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

CAPÍTULO VIII**Salarios****Artículo 29. Salarios.**

Serán de aplicación para el año 1997 los establecidos en las tablas que se adjuntan como anexo I, que incrementan el porcentaje de la previsión

de inflación del Gobierno según la Ley de Presupuestos Generales en cuanto al salario base y el 1 por 100 en antigüedad.

Los salarios para el año 1998 experimentarán una subida igual a la previsión de inflación del Gobierno para dicho año más la desviación con respecto al 2,6 por 100 previsto para 1997. La antigüedad se incrementará en el 1 por 100.

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

Los contratos de formación serán retribuidos con el SMI.

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 de la empresa, ésta 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 la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias por un importe proporcional al tiempo de servicio.

Artículo 35. Prorrato de pagas.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrato 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 empresas 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 de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este Convenio.

CAPÍTULO 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 al empresario.

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 de la empresa a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades de la empresa 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 a la empresa que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 40. *Cuota sindical.*

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas 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 negación 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.

CAPÍTULO 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 diez 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 la empresa que menosprecien ante los colegiales la imagen o prestigio de la empresa.

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 el hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

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

Artículo 46.

La Dirección de la empresa, 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.

CAPÍTULO XI

Infracciones de los empresarios

Artículo 47.

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de las empresas 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 y 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. Adhesión.

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. Cláusula de descuelgue

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 entre el centro y los 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 la empresa y los trabajadores afectados por el expediente de descuelgue.

Disposición final tercera. Globalidad, absorción y derechos adquiridos

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 la

que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas 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. Representatividad de las organizaciones empresariales

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

Disposición final quinta

Las partes firmantes se comprometen en el futuro a estudiar en lo posible la jornada y vacaciones del personal afectado por el presente Convenio y aquellas otras cuestiones que sean positivas para resolver la precaria situación económica del sector.

ANEXO I

Tablas salariales 1997 (14 pagas)

Categorías	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
GRUPO I		
<i>Personal docente</i>		
Director	285.548	8.952
Subdirector	252.235	8.952
Jefe de Estudios o Tutor	227.060	8.224
Educador, Capellán, Médico, Psicólogo	192.020	5.625
GRUPO II		
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de Administración o Secretaría	149.996	4.853
Intendente	128.127	4.325
Jefe de Negociado	126.630	4.157
Oficial	120.809	4.110
Auxiliar administrativo	105.740	4.110
Aprendiz	SMI	—
GRUPO III		
<i>Personal de Servicios Generales</i>		
Conserje y Gobernante/a	126.608	4.110
Jefe de Cocina y Oficial de primera	120.809	4.110
Cocinero	115.152	4.110
Celador, Porter, Ordenanza, Telefonista, Oficial de segunda y Ayudante de Cocina	110.444	4.110
Guarda, Sereno, Empleado de Mantenimiento o Jardinería, de Servicio de Comedor y Limpieza, Costura, Lavado y Plancha, personal no cualificado. Pinche o Aprendiz	105.740 SMI	4.110 —

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 de la empresa.

d) Educador, Capellán, Médico y Psicólogo: Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa de la empresa, 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 de la empresa, 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 de la empresa 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 exijan 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.

Personal de Servicios Generales

- a) **Conserje:** Es quien atiende las necesidades de la empresa y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias de la empresa, 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 de la empresa, 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 suponen 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 utensilios 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 de la empresa.
- 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 porque no se altere el orden. Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la empresa.
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, etcétera.
- i) **Telefonista:** Es quien durante su jornada de trabajo atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.
- j) **Ayudante de Cocina:** Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.
- k) **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.
- l) **Empleado de Mantenimiento y Jardinería:** Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- ll) **Empleado de Servicio de Comedor y Limpieza:** Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo en la empresa.
En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.
- m) **Empleado de Costura, Lavado y Plancha:** Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones dentro de su jornada de trabajo en la empresa.
- 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.

Quedará homologado al Jefe de Cocina, el Despensero; al Oficial de primera, el Conductor de primera, y al Oficial de segunda, el Conductor de segunda.

19768 *RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESA).*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESA) (código de Convenio número 9005462), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo 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 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, 22 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO DE «ZARDOYA OTIS» Y «ASCENSORES EGUREN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AESA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Ámbito territorial: El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los centros de trabajo de la empresa, excepto a la Fábrica San Sebastián.

Ámbito personal: El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESA), incluidos en este convenio, salvo Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Artículo 2. Duración, vigencia y denuncia.

El convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos, tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1997.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, y su vigencia, hasta la firma del próximo convenio colectivo.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, podrán ser iniciados por cualquiera de las partes los trámites oportunos para la denuncia y negociación de un nuevo convenio.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del XII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1998, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de su presentación.

Artículo 3. Vinculación a lo pactado.

El convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una disposición legal pudiera afectar a lo pactado en convenio, las partes deberán reunirse, en un plazo máximo de quince días a partir de su vigencia, para convenir el ajuste que procediese.