

18520 *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo (Código de Convenio número 9909295), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2002 de una parte por la organización empresarial ANESTUR en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, CC. OO. y USO 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 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, 5 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ESCUELAS DE TURISMO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio 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 excluirá expresamente de la negociación las siguientes materias: Periodo 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 excluirá expresamente de la negociación las siguientes materias: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en centros de titularidad privada, no integrados en una Universidad, afectados por el Real Decreto 259/1996, de 16 de febrero, y/o el Real Decreto 1795/1999, de 26 de noviembre, que impartan alguna de las siguientes enseñanzas: enseñanzas especializadas técnico-turísticas, enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Turismo y/o enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El reseñado en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el que desempeñe funciones de Director Gerente, Administrador general y equivalentes.

b) Los graduados (becarios o no) que se inicien en la docencia bajo la dirección de los Profesores, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos propios de cada centro.

c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.

d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas docentes, cualesquiera que fueran éstas, siempre que no constituyan su tarea principal.

e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos concertados con organismos estatales o entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.

f) Los Profesores que se jubilen y que de común acuerdo continúen colaborando con los centros, al amparo de lo establecido en el artículo 47, párrafo tercero.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2001.

La duración de este Convenio será de cuatro años y finalizará el 31 de diciembre de 2004.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4. *Prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2005, por tácita reconducción, si no existiera expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de un mes al término de su periodo de vigencia, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Revisiones salariales.*

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán fijadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio o de sus prórrogas.

Artículo 6. *Denuncia y negociación del nuevo Convenio.*

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

Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Constitución.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Artículo 8. *Composición.*

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

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuyas funciones serán, respectivamente, convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevar el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado, en función de la representatividad de cada organización en el ámbito del presente Convenio, requiriéndose para ello la aprobación de más de 50 por 100 de la representatividad patronal y de la representatividad sindical.

Artículo 9. *Funcionamiento.*

La Comisión Paritaria será única para el ámbito territorial que correspondiera y se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de seis días hábiles, el orden del día, el lugar y fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en: Calle Marqués de Mondéjar, 29-31. 28028 Madrid.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustará a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres docentes propias de este tipo de centros, así como, a la legislación laboral aplicable a estos centros y a sus trabajadores.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 11. *Clasificación.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías siguientes:

Grupo I. Personal docente. Comprende las siguientes categorías:

- Profesor titular.
- Profesor adjunto.

Por las especiales características de estos centros, los cargos de gobierno tales como Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Secretario y Jefe de Departamento no se considerarán categorías profesionales, sino cargos temporales cuyos titulares serán nombrados y cesarán en el desempeño de sus funciones de conformidad con lo establecido en los Estatutos o Reglamentos de los centros respectivos.

Grupo II. Personal no docente. Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

Subgrupo 1. Personal titulado:

a) Titulado de grado superior: Licenciados, Ingenieros y Arquitectos superiores.

b) Titulados de grado medio: Ingeniero o Arquitecto técnico, Perito, Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Asistente social, Graduado social, Técnico de Empresas Turísticas, Técnico de Empresas y Actividades Turísticas, Diplomado.

Subgrupo 2. Personal colaborador: Bibliotecario, Encargado de Biblioteca y aspirantes.

Subgrupo 3. Personal administrativo:

3.1 Administración y oficinas:

3.1.1 Jefe de Secretaría.

3.1.2 Oficial administrativo.

3.1.3 Auxiliar.

3.2 Proceso de datos:

3.2.1 Analista.

3.2.2 Programador.

3.2.3 Operador.

Subgrupo 4. Personal subalterno:

4.1 Conserje.

4.2 Ordenanza, Bedel o Portero.

4.3 Personal de limpieza.

Subgrupo 5. Personal de servicios generales:

5.1 Encargado de servicios auxiliares.

5.2 Conductor.

5.3 Personal no cualificado.

5.4 Auxiliar de librería y reprografía.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si el volumen de la actividad del centro y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales vigentes no lo exigen. Las definiciones correspondientes a las mencionadas categorías son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí la categoría laboral de quienes los ostentan o poseen.

CAPÍTULO II

Contratación, período de prueba, vacantes y cese del personal

Artículo 12. *Ingreso al trabajo.*

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

Artículo 13. *Período de prueba.*

a) Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será de cuatro meses para el personal docente, un mes para el personal no docente y quince días para el personal subalterno y de servicios generales.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el titular del centro, podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

b) Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte del personal del centro, por el tiempo contratado, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 14. *Cómputo de la antigüedad.*

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos, para el período de prueba y para la antigüedad en el centro.

Artículo 15. *Forma del contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. *Modalidades de contratación.*

a) Disposiciones generales: Los centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las fórmulas o modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones.

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

El personal admitido en el centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo, una vez transcurrido el período de prueba.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haberse firmado nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación.

b) Contrato para el fomento de la contratación indefinida: A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial –según el caso– en los modelos legalmente previstos y con los trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

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

Jóvenes desde dieciséis a treinta años de edad, ambos inclusive.

Parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años.

Mínusválidos.

2. Transformación de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, con independencia de la fecha de su celebración, siempre que la legislación vigente en cada momento lo posibilite.

En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones, ...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente, en concreto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, o normativa que la desarrolle o sustituya en su caso.

c) Contrato de interinidad: Podrá aplicarse este tipo de contrato para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio o acuerdo individual, incluyendo los permisos para actividades de cualquier índole que la empresa les encomiende temporalmente, o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

Su duración será la del tiempo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo, salvo en el caso de cobertura de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción, que no podrá ser superior a tres meses.

En caso de mantener en plantilla al trabajador sustituto, una vez pasado el período de interinidad, éste adquirirá la condición de fijo.

d) Contrato para realización de una obra o servicio determinado: Tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. En el ámbito de este convenio podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza y para el personal docente, sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización permitida legalmente, los que tengan por objeto:

Impartir asignaturas de Planes de Estudios a extinguir y no contempladas en los nuevos Planes.

Impartir asignaturas optativas y/o actividades de libre configuración recogidas en los planes de estudios.

Impartir seminarios, «master» o disciplinas no incluidas en planes de estudios oficialmente aprobados.

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio en tanto se mantenga esta indemnización en la legislación vigente y surtirá efecto en aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001.

e) Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de 9 meses dentro de un periodo de doce meses, desde la fecha en que se produjo la causa o circunstancia que justifique su utilización. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual.

En estos contratos se especificará con claridad la causa que lo justifique.

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio en tanto se mantenga esta indemnización en la legislación vigente y surtirá efecto en aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001.

No se podrá utilizar esta modalidad de contratación para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos académicos consecutivos.

f) Contrato de Trabajo en Prácticas: Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de 6 meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de 2 prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 80 por 100 o del 100 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, estas retribuciones podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada año.

El periodo de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el convenio para la correspondiente categoría profesional.

Si al término del contrato, el trabajador continuase la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

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

g) Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo cualificado.

Se celebrará con trabajadores que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas, mayores de dieciséis y menores de veintiún años, salvo que se trate de trabajadores incluidos en los siguientes colectivos, a los que no se aplicará este límite máximo de edad:

Minusválidos.

Desempleados con más de tres años en situación de desempleo.

Desempleados en situación de exclusión social.

Inmigrantes, durante los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

La retribución será del SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación.

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

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato

a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

h) Contrato a tiempo parcial: En tanto permanezca vigente el mandato obrante en la Ley 12/2001, de 9 de julio, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada completa establecida en este Convenio. Para el personal docente esta dedicación a tiempo parcial será inferior a la dedicación completa plena.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación (que, únicamente, puede celebrarse a jornada completa).

Deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

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

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este apartado. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. Y el trabajador deberá conocerlo con una antelación de siete días.

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

i) Contrato de relevo: Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente o anticipa su edad de jubilación conforme a la legislación vigente en cada momento.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

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

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

Artículo 17. Vacantes.

1. Personal docente: Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo 1, personal docente, serán cubiertas preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad y aptitud con la antigüedad en el centro.

Excepcionalmente, podrán ser cubiertas las vacantes por el personal no docente, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

De no existir, a juicio del titular del centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el centro.

2. Personal administrativo: Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:

a) La de Jefe de Secretaría será de libre designación por el titular del centro.

b) Las de Oficial administrativo serán provistas teniéndose en cuenta los requisitos de antigüedad y superación de las pruebas correspondientes.

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

3. Personal subalterno y de servicios auxiliares: Las vacantes que se produzcan entre este personal serán provistas con arreglo a los siguientes criterios:

a) Las vacantes de Conserje serán cubiertas por el centro entre Ordenanzas y Porteros por orden de antigüedad en el servicio, siempre que al que pudiera corresponder el puesto por este sistema reuniera las condiciones necesarias y las aptitudes precisas para el desempeño de dicho cargo.

b) Las no especificadas en el apartado anterior se cubrirán entre el personal subalterno y de servicios auxiliares, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el centro.

Artículo 18. Plazas a extinguir.

Las plazas correspondientes a las categorías profesionales a extinguir quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el centro queden definitivamente resueltas, cualquiera que sea la causa de la resolución.

Artículo 19. Ceses.

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal docente y titulado no docente: Dos meses.
2. El resto del personal: Un mes.

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

c) Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación de pago llevará aparejado el derecho del trabajador de ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

TÍTULO III**Retribuciones****Artículo 20. Disposiciones generales.**

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio son las establecidas en las tablas salariales y en el articulado del mismo. Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y en la jornada laboral. Dichas retribuciones se entienden brutas, practicándose de ellas los descuentos procedentes por razón de impuestos y Seguridad Social u otros regímenes de previsión obligatoria.

2. Las condiciones económicas pactadas en este Convenio o las que se establezcan por disposición legal son compensables y absorbibles por cualquier cantidad superior en conjunto y cómputo anual que se venga percibiendo.

Artículo 21. Conceptos retributivos.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias.

1. La retribución mensual para cada una de las categorías es la que se indica en los anexos II y III «Tablas salariales» para el personal docente, correspondientes respectivamente a las enseñanzas impartidas, y el anexo IV «Tablas salariales», para el personal no docente.

2. Las cantidades que figuran en dichos anexos corresponden a las jornadas completas anuales que para las diferentes categorías y dedicaciones se pactan.

3. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará de los siguientes complementos salariales:

a) Antigüedad: Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho a uno de antigüedad y se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. El importe de cada trienio será el previsto en los anexos II, III y IV «Tablas salariales».

b) Complementos periódicos superiores al mes: Una paga extraordinaria en el mes de junio, y otra en Navidad. Las dos pagas podrán prorratearse, de mutuo acuerdo, entre los doce meses. El importe de dichas pagas estará determinado por el salario base, por la antigüedad y, en su caso, el complemento de cargo.

c) Complemento de cargo: El personal docente designado para ejercer alguno de los cargos previsto en el artículo 11 tendrá derecho mientras dure su nombramiento a un complemento de carácter temporal y no consolidable en la cuantía prevista en las tablas salariales, a percibir en catorce mensualidades.

Artículo 22. Retribución proporcional.

El personal que desempeñe una jornada inferior a la prevista en este Convenio para cada dedicación, realizará un número de horas lectivas y complementarias proporcional a la establecida para la dedicación inmediatamente superior y recibirá su retribución también de manera proporcional a la misma.

Artículo 23. Paga por permanencia en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho al cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a cuatro mensualidades.

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

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

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

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

La empresa estará obligada a abonar la paga por permanencia a todos los trabajadores incluidos en el apartado 1.º en el momento de la extinción del contrato.

Además, la empresa estará obligada a pagar cada año natural, en su caso, a dos trabajadores de los previstos en el apartado 2.º anterior, estableciéndose de manera pública el orden de prelación para años subsiguientes con identificación de las personas afectadas.

A los solos efectos de este artículo, el ámbito temporal establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, se considerará prorrogado por el plazo necesario en cada caso, hasta el total cumplimiento de la obligación contemplada en él respecto a los trabajadores que hubieren resultado beneficiarios de la paga por permanencia antes de finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio (31 de diciembre de 2004).

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada pactada.

2. El módulo para la determinación de la hora ordinaria se obtiene dividiendo el sueldo base más los trienios acumulados y aquellos otros complementos salariales que venga percibiendo, multiplicando todo ello por 14 pagas, entre el número de horas anuales de trabajo efectivo.

3. El módulo para la determinación de la hora extraordinaria se obtiene dividiendo el total de la remuneración anual entre el número de horas anuales de trabajo pactado.

La cantidad resultante incrementada en el 75 por 100, determinará el valor de la hora extraordinaria.

Las horas extras se abonarán en el mes siguiente al de su realización.

4. En función de las causas que las determinan, las horas extraordinarias se dividen en tres grupos:

a) Son horas extraordinarias de fuerza mayor o perentoria necesidad las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente las normales actividades y otras calamidades extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados.

b) Se consideran horas extraordinarias habituales las que no responden a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, contempladas en los apartados anteriores.

TÍTULO IV**Mejoras sociales****Artículo 25. Ropa de trabajo.**

Los centros proporcionarán al personal subalterno ropa de trabajo siempre que lo necesiten.

Artículo 26. Enseñanza gratuita.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a plaza gratuita para sí y para sus hijos en el centro donde presta sus servicios.

Asimismo, gozarán de este beneficio los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, con independencia del Centro donde realicen sus estudios. En este caso, se establecerá un límite del 2 por ciento del alumnado por cada Escuela de Turismo.

Este beneficio se extenderá a los hijos de los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa, a excepción de los que lo sean por designación o elección para cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La gratuidad mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

Los trabajadores, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio, sea cual sea la entidad convocante. Si les son concedidas, reintegrarán al centro las cantidades percibidas.

Los huérfanos de personas afectadas por el presente Convenio, así como por los precedentes, podrán disfrutar de este beneficio en las mismas condiciones que si continuasen en activo.

Los cónyuges que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de enseñanza gratuita mantendrán su derecho hasta la finalización de sus estudios.

El beneficio de esta enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará a todo el personal, con independencia de la jornada de dedicación al Centro.

La Comisión Paritaria podrá modificar durante la vigencia del Convenio el contenido del presente artículo conforme a las necesidades del sector.

TÍTULO V**Derechos sindicales****Artículo 27. Derechos.**

En cuanto a los derechos sindicales, se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para los centros a que afecta el presente Convenio, los siguientes pactos:

a) Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el propio Centro, siempre que no perturben el normal desarrollo de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Los representantes de centrales implantadas en el sector a este mismo nivel, que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que su centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en la negociación de futuros Convenios o en las sesiones del Comité Paritario de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

c) Ningún trabajador podrá ser discriminado en 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.

d) Tanto los miembros del Comité de Empresa como los Delegados del personal, tendrán todas las garantías expresadas en el vigente artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en un miembro de las mismas, sea o no Delegado o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o Delegados pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

TÍTULO VI**Enfermedad, permisos, jornada, vacaciones, excedencias y jubilaciones****CAPÍTULO I****Enfermedad, permisos****Artículo 28. Incapacidad temporal.**

En los supuestos 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 29. Maternidad, adopción y acogimiento.

En el supuesto de parto la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, o mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

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.

b) Tres días en caso de nacimiento, fallecimiento de un hijo, enfermedad grave, accidente, hospitalización, operación quirúrgica, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por boda de familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 pasar el centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, en cumplimiento del deber o en el desempeño de su cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el centro.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y, posteriormente, la asistencia al examen.

Artículo 31. Permisos sin sueldo.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de un mes para el personal docente y quince días para el resto de personal.

Artículo 32. Reducción de jornada.

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de su salario, entre al menos un tercio y 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 no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Artículo 33. *Permiso retribuido para perfeccionamiento profesional.*

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del centro. En caso de que el trabajador disfrutara de beca, el centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Cuando sea el centro quien proponga los cursos de perfeccionamiento, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de los haberes salariales.

Artículo 34. *Perfeccionamiento profesional.*

El personal contratado podrá solicitar la asistencia a cursos de su especialidad o de técnicas educativas.

La Dirección del centro, a la vista de las prioridades de atención al alumnado, podrá establecer una adecuada concesión de permisos.

En caso de ser varias las solicitudes se decidirá con arreglo a las necesidades del centro, a la antigüedad y al período transcurrido sin haber obtenido el interesado este permiso.

El personal que asista a un cursillo comunicará en seminarios o informes las ideas y conclusiones obtenidas, para común enriquecimiento.

Artículo 35. *Lactancia.*

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. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en una hora, con la misma finalidad, previo pacto con la empresa.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo del personal docente

Artículo 36. *Jornada de trabajo.*

El total de horas de trabajo del personal docente será el que a continuación se señala.

Las horas no lectivas previstas se distribuirán durante el curso académico, conforme a las necesidades y programación del centro.

Centros que imparten Enseñanzas Técnico-Turísticas y/o la Diplomatura en Empresas y Actividades Turísticas (Plan de 29 de octubre de 1980):

a) Dedicación exclusiva: El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación, superior a la completa plena, de hasta treinta y una horas semanales, de las cuales como máximo veintiséis serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros.

El régimen de dedicación exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

b) Dedicación completa plena: El régimen de dedicación completa plena supone una prestación de hasta veinticuatro horas semanales, de las cuales como máximo veintiuna horas serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros.

c) Dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial tendrá la jornada y obligaciones que se establezcan por cada centro o se pacten individualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.h).

Centros que imparten la Diplomatura en Turismo:

a) Personal con dedicación exclusiva: La jornada anual será de mil doscientas cuatro horas, de las que hasta novecientas ochenta y nueve horas serán de docencia directa con alumnos. El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación, superior a la completa plena, de hasta

veintiocho horas semanales, de las que hasta veintitrés horas serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

El régimen de dedicación exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

b) Personal con dedicación completa plena: La jornada anual será de novecientas cuarenta y seis horas, de las que hasta setecientos setenta y cuatro serán de docencia directa con alumnos.

La jornada semanal será de veintidós horas, de las que hasta dieciocho horas serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

c) Personal con dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial tendrá la jornada y obligaciones que se establezca por cada centro o se pacten individualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.h).

Jornada de los cargos de gobierno:

Los cargos de gobierno tales como Director, Subdirector, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento, de ambos tipos de centros, incrementarán su jornada en doscientas quince horas anuales.

CAPÍTULO III

Jornada laboral del personal no docente

Artículo 37. *Jornada de trabajo.*

a) El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente será de treinta y ocho horas. Trabajando un sábado sí y otro de descanso. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pudiera tener lugar en sábado, se disfrutará en otro día de la semana y, en todo caso, de acuerdo con el cómputo anual previsto en el artículo siguiente.

b) Todo el personal reducirá su jornada a treinta y cinco horas semanales, en forma continuada, treinta días naturales consecutivos, a distribuir según las peculiaridades de cada centro, en el período estival. En dicho período se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición de los representantes sindicales, esta jornada se efectuará de lunes a viernes.

c) Atendiendo, en lo posible, a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del personal no docente estarán subordinados a las necesidades docentes y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que se establezcan en los centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios, laboratorios disponibles y el desarrollo de las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer de estos centros.

d) Todo el personal podrá disfrutar en el intermedio de su trabajo, de un descanso de quince minutos que se entenderá como jornada trabajada a todos los efectos.

CAPÍTULO IV

Vacaciones y permisos

Artículo 38. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un mes completo de vacaciones al año. En caso de baja, su disfrute podrá sustituirse por una compensación económica.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, el personal docente disfrutará de las mismas vacaciones que las que disfruten los alumnos por Navidad y Semana Santa, según disponga el calendario escolar.

El personal no docente disfrutará de nueve días naturales en Navidad y seis naturales en Semana Santa, si bien los centros podrán establecer los turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.

En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera, total o parcialmente, con el período de suspensión del contrato por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute dentro del año natural.

Todo el personal de estos centros disfrutará de dos días más de vacación al año de los señalados como laborales por el calendario escolar, de común acuerdo con la empresa, que se fijará al comienzo del curso.

CAPÍTULO V

ExcedenciasArtículo 39. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser forzosa, por cuidado de hijo, por cuidado de familiar y voluntaria en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 40. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) 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 sector de la enseñanza privada.
- d) Por descanso de un curso escolar para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional debidamente acreditado, por cada período 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, para el personal docente, quedará reducido a cuatro años.

Artículo 41. *Reincorporación.*

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto para los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de incorporación será de dos meses, caso de no hacerlo sin justificación, causará baja definitiva en el mismo.

Artículo 42. *Excedencia por cuidado de hijo.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de 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, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

En este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 43. *Excedencia por cuidado de familiar.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

Artículo 44. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene, al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 45. *Duración de la excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco. Deberá ser solicitada con dos meses de antelación.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al ingreso en el centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito su deseo de ingreso, antes de caducar el período de excedencia.

Artículo 46. *Excedencia voluntaria por perfeccionamiento profesional.*

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, deberá solicitarla con dos meses de antelación y se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

CAPÍTULO V

JubilacionesArtículo 47. *Jubilaciones.*

Los centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo podrán acogerse a los sistemas de jubilación anticipada previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Profesores de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia que se jubilen al llegar a los sesenta y cinco años, podrán, sin embargo, continuar colaborando en las tareas académicas y en las condiciones que de mutuo acuerdo se establezcan, conservando el tratamiento y honores que le correspondían hasta su jubilación.

TÍTULO VII

Faltas, sanciones e infracciones

CAPÍTULO I

FaltasArtículo 48. *Tipos de faltas.*

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 al trabajo durante un plazo de treinta días.

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

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

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

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

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

No ajustarse deliberadamente a las programaciones anuales acordadas.

Mostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieran hecho al efecto.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

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

Son faltas muy graves:

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

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

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

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

Artículo 49. *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 que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 50. *Sanciones.*

Las sanciones serán:

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

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o, en su caso, del Comité de Empresa. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en su expediente personal.

Por faltas muy graves:

Apercibimiento de despido.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Despido.

En todos los casos, con previa comunicación a los Delegados o al Comité de Empresa, si lo hubiere.

El apercibimiento puede ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 51. *Comunicación de la sanción.*

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deben ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas muy graves se dará audiencia al interesado.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar de la culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Artículo 52. *Reducción de las sanciones.*

La Dirección del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 53. *Cancelación.*

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

TÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene

Artículo 54. *Seguridad y Salud Laboral.*

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 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 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 Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá 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 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.

Disposición adicional primera.

La actividad del profesorado durante los meses estivales fuera del período de disfrute de sus vacaciones, consistirá, entre otros, en la preparación docente del curso siguiente, programaciones, confección de exámenes y/o pruebas objetivas y ejercicios, de conformidad con los planes de estudio y los proyectos educativos de cada centro.

Disposición adicional segunda.

Se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio para que, en función de los cambios legales que se produzcan, pueda proceder a su modificación.

Disposición adicional tercera.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas centrales sindicales u organizaciones empresariales lo estimen oportuno siempre que reúnan la legitimación para ello.

Disposición adicional cuarta.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al II 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 quinta.

La nueva jornada de trabajo establecida en este Convenio se aplicará en todos los centros a partir del 1 de octubre de 2002.

Disposición adicional sexta.

El presente Convenio se adhiere al III Acuerdo Nacional de Formación Continua para la Enseñanza Privada de 13 de junio de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 17 de julio) o aquellos que lo sustituyan.

Disposición transitoria primera.

A partir del 1 de octubre de 2002, en aquellas Escuelas que, adscritas a una Universidad, impartan al mismo tiempo la docencia de las enseñanzas conforme a un Plan de Estudios conducente a la obtención del título de Diplomado en Turismo y las Enseñanzas Turísticas, conforme al Plan de Estudios regulado por la Orden de 29 de Octubre de 1980, el personal docente se atenderá en cuanto a Jornada Laboral y Salarios a lo siguiente:

1) Centro que imparte la docencia en primer Curso para la obtención del título de Diplomado en Turismo y en 2.º y 3.º Cursos conforme al Plan de Estudios regulado por la Orden de 29 de octubre de 1980:

a) Personal con dedicación exclusiva: El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación, superior a la completa plena, de hasta treinta horas semanales, de las cuales como máximo veinticinco serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

El régimen de dedicación exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

b) Personal con dedicación completa plena: El régimen de dedicación completa plena supone una prestación de hasta veintitrés horas semanales, de las cuales como máximo veinte horas serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

c) Personal con dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial tendrá la jornada y obligaciones que se establezca por cada centro o se pacten individualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.h).

d) Las retribuciones para la dedicación exclusiva, completa plena y parcial serán el 90 por ciento de las establecidas en las tablas salariales del anexo III.

2) Centro que imparte la docencia en el 1.º y 2.º Cursos para la obtención del título de Diplomado en Turismo y en el 3.º Curso conforme al Plan de Estudios regulado por la Orden de 29 de octubre de 1980:

a) Personal con dedicación exclusiva: El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación, superior a la completa plena, de hasta veintinueve horas semanales, de las cuales como máximo veinticuatro serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

El régimen de dedicación completa exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

b) Personal con dedicación completa plena: El régimen de dedicación completa plena supone una prestación de hasta veintidós horas semanales, de las cuales como máximo diecinueve horas serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

c) Personal con dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial tendrá la jornada y obligaciones que se establezca por cada centro o se pacten individualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.h).

d) Las retribuciones para la dedicación exclusiva, completa plena y parcial serán el 95 por ciento de las establecidas en las tablas salariales del anexo III.

Disposición transitoria segunda.

A los trabajadores que accedan a la jubilación antes de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se les aplicará el premio de jubilación al que tuvieran derecho en los términos de los artículos 30 ó 50 del I Convenio Colectivo.

Los trabajadores que con anterioridad a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, y que por jubilación parcial hubiesen percibido la parte correspondiente del premio de jubilación contemplado en los artículos 30 ó 50 del I Convenio Colectivo percibirán, en el momento de alcanzar la jubilación total, la parte restante del premio de jubilación correspondiente a la jornada de que dispone el trabajador en el indicado momento.

La percepción del premio de jubilación no es compatible, en ningún caso, con la paga por permanencia en la empresa contemplada en el presente Convenio.

Disposición transitoria tercera.

A aquellos trabajadores que en la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» hubieran cumplido veinticinco o más años de antigüedad en la empresa se les abonará la paga por permanencia prevista en el artículo 23 y una mensualidad ordinaria adicional por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono que sobrepase los cinco primeros quinquenios.

A aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» que hayan cumplido o cumplan durante su vigencia quince años de antigüedad en la empresa y no alcancen los veinticinco años de antigüedad al momento de extinción del contrato de trabajo por razón de edad, se les abonará la paga por permanencia en la empresa por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria por cada setenta y cinco meses cumplidos en la fecha de su abono.

El orden de prelación a seguir por la empresa para proceder al abono de la paga por permanencia cuando concurran los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores y el previsto en el artículo 23, será el siguiente:

1.º Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la empresa y que, por cualquier causa, extingan su relación laboral y los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» que hayan cumplido más de quince años de antigüedad en la empresa y no hayan alcanzado los veinticinco años de antigüedad y extingan su relación laboral por causa de edad.

2.º Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la empresa que no hayan extinguido su relación laboral, de mayor a menor antigüedad en la empresa (trabajadores afectados por el artículo 23 y el primer párrafo de esta disposición transitoria).

La empresa estará obligada a abonar la paga por permanencia a todos los trabajadores incluidos en el apartado 1.º en el momento de la extinción del contrato.

Además, la empresa estará obligada a pagar cada año natural, en su caso, a dos trabajadores de los previstos en el apartado 2.º anterior, estableciéndose de manera pública el orden de prelación para años subsiguientes con identificación de las personas afectadas.

A los sólo efectos de esta Disposición Transitoria, el ámbito temporal establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, se considerará prorrogado por el plazo necesario en cada caso, hasta el total cumplimiento de la obligación contemplada en ella respecto a los trabajadores que hubieren resultado beneficiarios de la paga por permanencia antes de finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio (31 de diciembre de 2004).

Disposición transitoria cuarta.

El personal contratado con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio como Profesor auxiliar de reclasificará como Profesor adjunto.

El personal docente contratado a tiempo parcial que a partir del 1 de octubre de 2002 continúe contratado con una dedicación inferior a la completa plena ostentará a partir de esa fecha la categoría de Profesor titular.

En las nuevas contrataciones de personal docente con dedicación inferior a la completa plena tendrá que especificarse la categoría, titular o adjunto, del Profesor.

Disposición transitoria quinta.

A partir del 1 de octubre de 2002, el profesorado contratado con una dedicación inferior a la semiplena conforme al Convenio Colectivo anterior, podrá optar por mantener el mismo número de horas contratadas, reduciendo las lectivas según corresponda por aplicación del presente Convenio, o por mantener el mismo número de horas lectivas que venía impar-

tiendo, aumentando el número total de horas contratadas, según corresponda conforme al presente Convenio. Este personal, en caso de que mantenga el mismo número de horas contratadas no podrá ver disminuidas las retribuciones que viniera percibiendo por la aplicación de este Convenio.

Cuando el profesorado citado en el párrafo anterior mantenga el mismo número de horas lectivas y viniera percibiendo mayor retribución que la prevista en el presente Convenio, mantendrá la misma retribución que venía percibiendo respecto a las horas que tenía contratadas antes del 1 de octubre de 2002, incrementada en el precio correspondiente conforme al presente Convenio por las horas complementarias ampliadas en su contrato. El total de la retribución así calculada se incrementará anualmente y a partir del 1 de enero de 2003 en la previsión del IPC del Gobierno.

El derecho de opción que se contempla en esta disposición adicional, podrá ser ejercitado por el trabajador afectado mediante notificación fehaciente al empresario antes del 30 de septiembre de 2002. Transcurrido dicho término sin que el trabajador haya hecho efectiva la opción anterior, se considerará encuadrado en el nuevo régimen de jornada y retribuciones del presente Convenio conforme al número de horas que tenga contratadas.

Disposición final primera. Globalidad, absorción y derechos adquiridos.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio; las que venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrán, en ningún caso, ser reducidas por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran disfrutando de menor jornada, salario mayor y más vacaciones, se le respetarán «ad personam».

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

Disposición final segunda.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio, se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en las legislaciones general y laboral vigentes.

ANEXO I

Definición de las distintas categorías profesionales

GRUPO I. PERSONAL DOCENTE

Centros que imparten Enseñanzas Especializadas Técnico-Turísticas y/o la Diplomatura en Empresas y Actividades Turísticas (Plan de 28 de octubre de 1980):

a) Profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y méritos académicos exigidos por los planes de estudios, los Estatutos o Reglamento del centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes y dirección de estudios de su especialidad, diseñando y desarrollando programas y seminarios según la orientación del centro, y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el centro.

b) Profesor adjunto: Es el que, de acuerdo con la titulación exigida por la legislación vigente o, en su caso, TEAT, ha sido contratado para colaborar en las tareas académicas del centro, encargándose de la enseñanza de alguna asignatura.

Centros que imparten la Diplomatura en Turismo:

a) Profesor titular: El que, reuniendo las condiciones de titulación exigidas por la legislación, ejerce funciones docentes en los estudios conducentes a la obtención del título de Diplomado en Turismo, dirige estudios de su especialidad y colabora en la confección de los programas de estudio. Al mismo tiempo dirige y coordina la labor de los Profesores adjuntos a él adscritos y atiende la tutoría de sus alumnos.

Los profesores actualmente contratados que no posean la titulación exigida, pero que tengan reconocida la categoría laboral de Profesor titular en relación con las enseñanzas especializadas técnico-turísticas, mantendrán esa misma categoría para las enseñanzas conducentes a la obtención

del título de Diplomado en Turismo con derecho a la retribución correspondiente a la misma.

b) Profesor adjunto: Es el profesor que posee una titulación universitaria (Licenciado, Diplomado), ejerce la docencia en los estudios conducentes a la Diplomatura en Turismo y tutela a un grupo de alumnos, para la realización de trabajadores específicos.

GRUPO II. PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1.º Personal titulado

A) Titulado de grado superior: Es el que, poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el centro de forma permanente y responsabilidad directa las funciones especializadas o asesoras para las que esté facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

B) Titulado de grado medio: Es el que, poseyendo el título de Ingeniero técnico o Perito, Arquitecto técnico o Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Graduado social, TEAT, etc., ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el centro las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

Subgrupo 2.º Personal administrativo

A) Jefe de Secretaría: Es el que tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una sección o servicio del centro y de todas las tareas administrativas de la Secretaría.

B) Oficial administrativo: Es el empleado que por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas y contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores, si los hubiese.

C) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado mayor de dieciocho años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

D) Analista: Es el técnico que realiza las distintas fases de análisis previo, funcional y de detalle, organizando y planificando proyectos con vistas a su posterior programación y ejecución en el ordenador.

E) Programador: Es el empleado que utilizando la información facilitada por el Analista o cualquier técnico superior, se encarga de la realización y puesta a punto de los programas que ha de ejecutar el ordenador, así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

Subgrupo 3.º Personal colaborador

A) Bibliotecario: Es el titulado superior que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca y/o que gestione más de 4.000 volúmenes.

Desempeña las tareas de catalogación y clasificación con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros y revistas; organización de ficheros; organización y control de los servicios de biblioteca; información bibliográfica, y cuantas otras tareas le capacitan su formación específica.

B) Encargado de biblioteca titulado: Es el titulado superior o medio que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros, vaciado, catalogación y clasificación de revistas; organización, alfabetización y control de ficheros; organización y control de los servicios de la biblioteca (sala de lectura, préstamo, etc.); registro, conformación y gestión de las facturas de libros y material de biblioteca, así como organización y control, según instrucciones recibidas de la superioridad del centro, de las tareas administrativas de la biblioteca, cuantas le capacitan su formación específica.

Subgrupo 4.º Personal subalterno

A) Conserje: Es el que, al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del centro.

B) Ordenanza o Bedel o Portero: Es el que tiene encomendada la vigilancia de los locales durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos, incluso utilizando un vehículo cuando sea preciso, la recogida, la entrega y franqueo de la correspondencia, así como la realización de cualquier trabajo similar que no requiera una particular especialización técnica.

C) Personal de limpieza: Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del centro.

Subgrupo 5.º Personal de servicios generales

A) Encargado de servicios auxiliares: Es el que distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del centro.

B) Conductor de primera: Es el que provisto de permiso de conducción de la categoría D o el que corresponda a autobuses y vehículos articulados destinados a transporte de personas, mantiene el normal funcionamiento del vehículo y se encarga de la ejecución del transporte.

C) Personal no cualificado: Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio.

D) Auxiliar de librería y reprografía: Es la persona que en las oficinas o dependencias de librería y reprografía atiende al público, ejecutando los pedidos de material de librería y papelería, fotocopias, etc., encargándose del cobro de tales servicios, cuidando de mantener al día el «stock» del material propio del departamento, etc.

ANEXO II

Tablas salariales

Personal docente que presta servicios en centros que imparten enseñanzas especializadas Técnico-Turísticas y/o la Diplomatura en Empresas y Actividades Turísticas (Plan de 29 de octubre de 1980)

1. Tablas salariales de 2000:

Todo el personal recibirá un incremento del 2 por 100 adicional sobre las tablas salariales de 1999 en aplicación de la cláusula de revisión correspondiente al año 2000 prevista en el Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo publicado por Resolución de 10 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 71, del 23).

2. Tablas salariales de 2001:

Tablas salariales de 2001 para el personal docente
(Plan de estudios de 29 de octubre de 1980)

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo I. Personal docente:								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	273,38	45.486	—	—	—	—
Subdirector	—	—	234,33	38.989	—	—	—	—
Jefe de Estudios	—	—	195,27	32.491	—	—	—	—
Jefe de Departamento	—	—	156,23	25.994	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (31/27):								
Profesor titular	16.949,52	2.820.174	—	—	1.210,68	201.441	—	—
Profesor adjunto	11.872,28	1.975.386	—	—	848,02	141.099	—	—
b) Dedicación plena (24/22):								
Profesor titular	13.322,54	2.216.690	—	—	951,61	158.335	—	—
Profesor adjunto	9.353,82	1.556.338	—	—	668,13	111.167	—	—
c) Dedicación semiplena (18/16):								
Profesor titular	10.272,50	1.709.204	—	—	733,75	122.086	—	—
Profesor adjunto	7.195,44	1.197.210	—	—	513,96	85.515	—	—
d) Dedicación por horas								
	—	—	—	—	—	—	48,60	8.086

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

3. Tablas salariales de 2002:

Tablas salariales del 1 de enero al 30 de septiembre de 2002 para el personal docente
(Plan de estudios de 29 de octubre de 1980)

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo I. Personal docente:								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Jefe de Estudios	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Jefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (31/27):								
Profesor titular	1.458,00	2.904.774	—	—	1.247,00	207.484	—	—
Profesor adjunto	12.228,44	2.034.648	—	—	873,46	145.332	—	—
b) Dedicación plena (24/22):								
Profesor titular	13.722,24	2.283.190	—	—	980,16	163.085	—	—
Profesor adjunto	9.634,38	1.603.028	—	—	688,17	114.502	—	—
c) Dedicación semiplena (18/16):								
Profesor titular	10.580,78	1.760.486	—	—	755,77	125.749	—	—
Profesor adjunto	7.411,18	1.233.120	—	—	529,37	88.080	—	—
d) Dedicación por horas	—	—	—	—	—	—	50,06	8.329

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

Tablas salariales del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2002 para el personal docente
(Plan de estudios de 29 de octubre de 1980)

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo I. Personal docente:								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Jefe de Estudios	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Jefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (31/26):								
Profesor titular	17.458,00	2.904.776	—	—	1.247,00	207.484	—	—
Profesor adjunto	12.228,44	2.034.648	—	—	873,46	145.332	—	—
b) Dedicación completa plena (24/21):								
Profesor titular	13.722,24	2.283.190	—	—	980,16	163.085	—	—
Profesor adjunto	9.634,38	1.603.028	—	—	668,17	114.502	—	—

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

ANEXO III

Tablas salariales

Personal docente que presta servicios en centros no integrados en Universidades y que imparten la Diplomatura en Turismo

1. Tablas salariales de 2000:

Todo el personal recibirá un incremento del 2 por 100 adicional sobre las tablas salariales de 1999 en aplicación de la Cláusula de revisión correspondiente al año 2000 prevista en el Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo publicado por Resolución de 10 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 71, del 23).

2. Tablas salariales de 2001:

Tablas salariales de 2001 para el personal docente
(Diplomado en Turismo)

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo I. Personal docente:								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	273,38	45.486	—	—	—	—
Subdirector	—	—	234,33	38.989	—	—	—	—

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Jefe de Estudios	—	—	195,27	32.491	—	—	—	—
Jefe de Departamento	—	—	156,23	25.994	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (1.204/1.032) (28/24):								
Profesor titular	21.447,58	3.568.572	—	—	1.531,97	254.898	—	—
Profesor adjunto	14.948,50	2.487.226	—	—	1.067,75	177.659	—	—
b) Dedicación plena (946/817) (22/19):								
Profesor titular	16.849,70	2.803.556	—	—	1.203,55	200.254	—	—
Profesor adjunto	11.745,44	1.954.288	—	—	838,96	139.592	—	—
c) Dedicación semiplena (732/645) (17/15):								
Profesor titular	13.019,86	2.166.332	—	—	929,99	154.738	—	—
Profesor adjunto	9.076,06	1.510.124	—	—	648,29	107.866	—	—
d) Dedicación por horas:								
d.1 Trabajadores que realicen hasta siete horas de jornada semanal	—	—	—	—	—	—	73,32	12.200
d.2 Trabajadores que realicen más de siete horas de jornada semanal	—	—	—	—	—	—	69,35	11.539

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

3. Tablas salariales de 2002:

Tablas salariales del 1 de enero al 30 de septiembre de 2002 para el personal docente (Diplomado en Turismo)

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo I. Personal docente:								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Jefe de Estudios	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Jefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (1.204/1.032) (28/24):								
Profesor titular	22.091,02	3.675.630	—	—	1.577,93	262.545	—	—
Profesor adjunto	15.397,06	2.561.846	—	—	1.099,79	182.989	—	—
b) Dedicación plena (946/817) (22/19):								
Profesor titular	17.355,24	2.887.668	—	—	1.239,66	206.262	—	—
Profesor adjunto	12.097,96	2.012.920	—	—	864,14	143.780	—	—
c) Dedicación semiplena (732/645) (17/15):								
Profesor titular	13.410,46	2.231.320	—	—	957,89	159.380	—	—
Profesor adjunto	9.348,36	1.555.428	—	—	667,74	111.102	—	—
d) Dedicación por horas:								
d.1 Trabajadores que realicen hasta siete horas de jornada semanal	—	—	—	—	—	—	75,52	12.566
d.2 Trabajadores que realicen más de siete horas de jornada semanal	—	—	—	—	—	—	71,43	11.885

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

Tablas salariales del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2002 para el personal docente
(Diplomado en Turismo)

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo I. Personal docente:								
1.1 Cargos directivos:								
Director	—	—	281,58	46.851	—	—	—	—
Subdirector	—	—	241,36	40.159	—	—	—	—
Jefe de Estudios	—	—	201,13	33.466	—	—	—	—
Jefe de Departamento	—	—	160,91	26.774	—	—	—	—
1.2 Profesorado:								
a) Dedicación exclusiva (1.204/989) (28/23):								
Profesor titular	22.091,02	3.675.630	—	—	1.577,93	262.545	—	—
Profesor adjunto	15.397,06	2.561.846	—	—	1.099,79	182.989	—	—
b) Dedicación plena (946/774) (22/18):								
Profesor titular	17.355,24	2.887.668	—	—	1.239,66	206.262	—	—
Profesor adjunto	12.097,96	2.012.920	—	—	864,14	143.780	—	—

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

ANEXO IV

Tablas salariales

Personal no docente

1. Tablas salariales de 2000:

Todo el personal recibirá un incremento del 2 por 100 adicional sobre las tablas salariales de 1999 en aplicación de la cláusula de revisión correspondiente al año 2000 prevista en el acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo publicado por Resolución de 10 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 71, del 23).

2. Tablas salariales de 2001:

Tablas salariales de 2001 para el personal docente

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo II. Personal no docente:								
II.1. Personal titulado:								
Titulado grado superior	14.309,54	2.380.896	—	—	1.022,11	170.064	—	—
Titulado grado medio	12.836,46	2.135.812	—	—	916,89	152.558	—	—
II.2. Personal colaborador:								
Bibliotecario	12.479,04	2.076.340	—	—	891,36	148.310	—	—
Encargado de Biblioteca	10.102,12	1.680.854	—	—	721,58	120.061	—	—
II.3. Personal Administrativo:								
Jefe de Secretaría	14.309,54	2.380.896	—	—	1.022,11	170.064	—	—
Oficial Administrativo	9.995,58	1.663.130	—	—	713,97	118.795	—	—
Auxiliar	9.048,62	1.505.574	—	—	646,33	107.541	—	—
Analista	14.309,54	2.380.896	—	—	1.022,11	170.064	—	—
Programador	12.731,18	2.118.284	—	—	909,37	151.306	—	—
Operador	11.153,10	1.855.728	—	—	796,65	132.552	—	—
II.4. Personal Subalterno:								
Conserje	11.153,10	1.855.728	—	—	796,65	132.552	—	—
Ordenanza, Bedel, Portero	9.048,62	1.505.574	—	—	646,33	107.541	—	—
Personal de limpieza	8.522,64	1.418.046	—	—	608,76	101.289	—	—

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
II.5. Personal Servicios Generales:								
Encargado Servicios Auxiliares	11.153,10	1.855.728	—	—	796,65	132.552	—	—
Conductor primera especial	9.995,58	1.663.130	—	—	713,97	118.795	—	—
Personal no cualificado	8.627,78	1.435.546	—	—	616,27	102.539	—	—
Auxiliar Librería/Reprografía	9.048,62	1.505.574	—	—	646,33	107.541	—	—

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

3. Tablas salariales de 2002:

Tablas salariales de 2002 para el personal no docente

Categorías	Sueldo anual		Gratificación cargo mensual		Sueldo mensual		Mes/hora/semanal	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Grupo II. Personal no docente:								
II.1 Personal titulado:								
Titulado grado superior	14.738,78	2.452.324	—	—	1.052,77	175.166	—	—
Titulado grado medio	13.221,60	2.199.890	—	—	944,40	157.135	—	—
II.2 Personal colaborador:								
Bibliotecario	12.853,40	2.138.626	—	—	918,10	152.759	—	—
Encargado de biblioteca	10.405,22	1.731.282	—	—	743,23	123.663	—	—
II.3 Personal administrativo:								
Jefe de Secretaría	14.738,78	2.452.324	—	—	1.052,77	175.166	—	—
Oficial administrativo	10.295,46	1.713.026	—	—	735,39	122.359	—	—
Auxiliar	9.320,08	1.550.738	—	—	665,72	110.767	—	—
Analista	14.738,78	2.452.324	—	—	1.052,77	175.166	—	—
Programador	13.113,10	2.181.830	—	—	936,65	155.845	—	—
Operador	11.487,84	1.911.406	—	—	820,56	136.529	—	—
II.4 Personal subalterno:								
Conserje	11.487,84	1.911.406	—	—	820,56	136.529	—	—
Ordenanza, Bedel, Portero	9.320,08	1.550.738	—	—	665,72	110.767	—	—
Personal de limpieza	8.778,28	1.460.592	—	—	627,02	104.328	—	—
II.5 Personal servicios generales:								
Encargado Servicios Auxiliares	11.487,84	1.911.406	—	—	820,56	136.529	—	—
Conductor primera especial	10.295,46	1.713.026	—	—	735,39	121.171	—	—
Personal no cualificado	8.886,64	1.478.610	—	—	634,76	105.615	—	—
Auxiliar Librería/Reprografía	9.320,08	1.550.738	—	—	665,72	110.767	—	—

Complemento de antigüedad: El importe de cada trienio será el 3,50 por 100 del salario base, no pudiendo exceder este complemento el 21 por 100 del salario base.

ANEXO V

Durante la segunda quincena de cada mes de enero de los sucesivos años de vigencia del presente convenio se procederá por parte de la comisión negociadora a actualizar las retribuciones de todos los trabajadores acogidos en el mismo, incrementándose el concepto de salario base en la siguiente forma:

Año 2003: el salario base se incrementará en la previsión del IPC que haga el Gobierno para 2003, adicionándose la diferencia, caso de ser positiva, entre el incremento real del IPC de 2002 y el incremento aplicado en las tablas de ese mismo año 2002, que fue del 3 por 100.

Año 2004: el salario base se incrementará en la previsión del IPC que haga el Gobierno para 2004, adicionándose la diferencia, caso de ser posi-

tiva, entre el IPC real de 2003 y la previsión del IPC del Gobierno para ese mismo año 2003.

Los complementos por cargo, se incrementarán en un 1 por 100 en el año 2003 y un 1 por 100 en el año 2004.

El presente anexo exclusivamente tendrá vigencia temporal en los años 2003 y 2004, no siendo susceptible de prórroga a no ser que las partes integrantes de la comisión negociadora lo acuerden expresamente tras el último de los indicados años, y en ningún caso dará lugar a derechos adquiridos individual y/o colectivamente por los trabajadores.

Lo establecido en el presente anexo V no será de aplicación a los trabajadores comprendidos en la disposición transitoria quinta.