

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18689 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de Asistencia y Educación Infantil.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (número código: 9905615) que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1997 de una parte por la Asociación de Centros Autónomos de la Enseñanza Privada (ACADE), Confederación de Centros de Educación y Gestión (E. y G.), Confederación de Centros de Enseñanza (CECE) y Confederación de Centro de Enseñanza Infantil (CECEI) en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales FETE-UGT, CC.OO., U.S.O., F.S.I.E y C.I.G. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1.

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

Artículo 2.

Quedarán afectados por este Convenio los Centros de Educación Infantil no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular.

Igualmente, quedan afectados por este Convenio las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

Artículo 3.

Afecta este Convenio al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los centros reseñados en el artículo anterior.

Artículo 4.

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de Diciembre de 1998.

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 5.

Se constituirá una Comisión paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento

del Presidente y Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Homologar las posibles categorías existentes en los Centros y no recogidas expresamente en este Convenio.

Proponer ante la Administración los temas referentes a la reforma o cualquier otro que pueda tener relación con el sector.

Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

A solicitud de las partes y previo acuerdo de las mismas, mediar e intentar conciliar en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio, y de aquellas materias con su texto relacionadas directamente, antes que la decisión empresarial sea ejecutiva y como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.

La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, cumplimentada la información correspondiente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta Comisión paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras del Convenio.

Artículo 6.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, la aprobación de más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

Dicha Comisión paritaria fija su domicilio en Madrid 28016, calle Alberto Alcocer, 46.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito y/o fax, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario titular del centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 8.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el contrato de trabajo, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

a) Grupo uno:

Director Gerente.
Subdirector.
Director Pedagógico.

b) Grupo dos:

Pedagogo.
Psicólogo.
Médico.
Asistente Social.
Otros.

c) Grupo tres:

Maestro.
Educador Infantil.

d) Grupo cuatro:

Técnico Especialista.
Asistente Infantil.

e) Grupo cinco

Personal de servicios generales.
Personal auxiliar.
Administrativos.
Trabajadores menores de dieciocho años.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requieren.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguna de las categorías profesionales que se contienen en el mismo, así como percibir el salario fijado en las tablas salariales del anexo II.

Solamente en los centros autorizados por el Ministerio de Educación y Cultura para impartir el primer ciclo de la Educación Infantil, como consecuencia de la aplicación paulatina de la LOGSE, las categorías especificadas en el grupo 4 serán a extinguir en su día. En todo caso se respetará lo dispuesto en la legislación educativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 9.

El número de horas de trabajo a la semana, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son:

Maestro: 32 horas semanales.
Educador Infantil: 38 horas semanales.
Resto del personal: 39 horas semanales.

Cuyo cómputo anual corresponde a:

Maestro: 1.398 horas al año.
Educador Infantil: 1.661 horas al año.
Resto del personal: 1.704 horas al año.

Dicho cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que el personal debe realizar en el centro, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de estos, con los propios trabajadores. Con el tiempo suficiente se elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los períodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo se respetará el tope de 9 horas diarias.

Artículo 10.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. Las horas extraordinarias quedan limitadas a cincuenta y cuatro horas anuales.

Su retribución no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria, podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 11.

Cuando las necesidades de trabajo o las características del centro no permitan disfrutar en sábado o domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 12.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 13.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana o, cuando las características del centro lo requieran, de once de la noche a las siete de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25 por 100 sobre salario base.

Artículo 14.

Las horas de mera presencia voluntaria de los trabajadores en el centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

Contratos

Artículo 15.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible según la legislación vigente.

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

Artículo 17.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades y no haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 18.

El personal eventual es el que se contrata por los centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

Artículo 19.

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose especificar en el contrato el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

Artículo 20.

El personal contratado a tiempo parcial es el contratado con reducción de la jornada máxima establecida para las diferentes categorías de este Convenio.

Todos estos trabajadores tendrán preferencia en caso de existir vacantes u horas libres a ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría o cubrir la vacante, si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo a juicio del Director del centro.

En primer lugar se ofertará esta ampliación o vacante a todos los trabajadores contratados a tiempo parcial con menos de doce horas semanales o cuarenta y ocho horas mensuales.

Artículo 21.

El contrato en prácticas se podrá realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, fijándose su retribución en el 80 por 100 el primer año y 90 por 100 el segundo año de la cuantía que figura en las tablas salariales, para la categoría y funciones que ha sido contratado.

Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

El periodo de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

Artículo 22.

Los contratos de formación sólo podrán celebrarse con trabajadores de edades entre los 16 y 21 años que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas, y que previamente no haya sido contratado bajo esta modalidad. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje. Estos contratos sólo podrán efectuarse para cubrir los puestos de trabajo según establece la legislación a tal efecto.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Dedicará a su formación teórica el 15 por 100 de la jornada prevista en este Convenio para la categoría que efectúa el aprendizaje. Dicho tiempo de formación podrá alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse en centros de formación.

Una vez finalizado el contrato de formación pasará a ocupar la categoría correspondiente al aprendizaje realizado si hubiera una vacante en el centro, así como si hubiera adquirido la capacidad, titulación y aptitud requerida para el puesto a desarrollar, a juicio del Director del centro. En dicho caso, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

La retribución de estos trabajadores será el salario mínimo interprofesional. Esta retribución no podrá rebajarse en virtud del tiempo dedicado a formación teórica, ni ser inferior a la legalmente marcada.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa vendrán obligados a realizar la función de tutor de aprendices, si la misma les designara para ello. En cualquier caso el tutor ha de ser de la misma o superior categoría profesional.

CAPÍTULO VII

Período de prueba, ceses del personal y vacantes

Artículo 23.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- Grupo 2: Tres meses.
- Grupo 3: Maestro, tres meses. Educador infantil, dos meses.
- Grupo 4: Un mes.
- Grupo 5: Quince días.

Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Artículo 24.

Cese voluntario:

- El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de quince días de antelación.
- El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontar de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el 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 llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de días de preaviso.

Artículo 25.

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

Las vacantes que se produzcan en las categorías del grupo dos, grupo tres y grupo cuatro serán cubiertas, si fuera posible, entre el personal de categorías inferiores, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

De no existir, a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Las vacantes que se produzcan entre el resto del personal, se cubrirán, si fuera posible, con los trabajadores de categorías inferiores. El empresario será el que decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, oídos los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 26.

Todo el personal tendrá derecho cada año completo de servicios a:

Un mes, preferentemente en verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del centro.

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a diez días considerados laborales distribuidos durante el año, a criterio de la dirección del centro y oído el Criterio de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales. Estos días se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano.

El personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el tiempo trabajado en el mismo.

CAPÍTULO IX

Enfermedades, permisos

Artículo 27.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.
- Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave que precise hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá pasar el centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el centro.

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

- f) Un día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad.
- g) Para la asistencia a consultorio médico de la seguridad social.
- h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

Artículo 28.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador disfrutando de este permiso, el empresario atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso.

Estos días de permiso sin sueldo no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones.

Artículo 29.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el cien por cien de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

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

Artículo 30.

Cuando las vacaciones coincidan totalmente o en parte con el periodo de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta el total de días que le correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para otra fecha de disfrute.

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. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

CAPÍTULO X**Cursos de actualización y perfeccionamiento****Artículo 31.**

Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los realicen los trabajadores, previa autorización del empresario, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correrán a cargo de la empresa.

Los centros facilitarán el acceso a cursos para los trabajadores que deseen el aprendizaje de la lengua en la región autónoma donde radique el centro, así como el resto de cursos de perfeccionamiento.

Artículo 32.

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

Artículo 33.

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO XI**Excedencias****Artículo 34.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los siguientes artículos.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 35.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

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

d) Por el servicio 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 afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

e) Para atender al cónyuge o a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad. La excedencia no será superior a doce meses.

f) El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de seis meses. El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas el periodo exigido de ejercicio activo será de cuatro años.

g) Durante el periodo de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

h) El periodo de hasta tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de finalización de la baja por maternidad o del disfrute del descanso de las vacaciones. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 36.

El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al centro.

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

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 37.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el día 1 de septiembre, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

Artículo 38.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reintegro si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria deberá solicitar su reintegro en el centro con una antelación mínima de treinta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia voluntaria. Caso de no realizar su solicitud en tiempo y forma especificada, el trabajador causará baja voluntaria en este centro.

CAPÍTULO XII**Jubilaciones****Artículo 39.**

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. No obstante, aquellos tra-

bajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por la empresa a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

Los centros y sus trabajadores podrán establecer contratos de relevo a tenor de la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 40.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como anexo II. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Las organizaciones firmantes se comprometen a que los trabajadores afectados por el presente Convenio vean garantizado su poder adquisitivo durante la vigencia del mismo, por consiguiente los incrementos retributivos a partir del 1 de enero de 1997 se realizarán en base a la previsión de IPC del gobierno contemplada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, incrementándose la antigüedad en el 1 por 100. En consecuencia con objeto de garantizar el poder adquisitivo se procederá a la revisión salarial al finalizar los años 1997 y 1998, en base al resultado de la inflación al finalizar estos periodos. Esta revisión se adicionará en las tablas salariales del ejercicio siguiente.

Los trabajadores de centros de obras sociales propias de carácter docente sin fines lucrativos, Cajas de Ahorros, Municipios, Diputaciones y Cabildos, tendrán los mismo incrementos salariales antes mencionados sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio abonados en la nómina de diciembre del año anterior. Para 1996 el incremento será del 3,2 por 100 sobre el salario y del 1 por 100 en antigüedad.

Artículo 41.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquella, en cuanto subsista tal situación.

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

Artículo 42.

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 43.

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

Artículo 44.

Las tablas que figuran en el anexo 2 de este Convenio, corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se estipulan en el artículo 9.

Artículo 45.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

Artículo 46.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales. El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 47.

La fecha inicial al cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 48.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario, complemento, antigüedad y complementos específicos.

Se harán efectivas antes del 10 de julio y del 23 de diciembre.

Artículo 49.

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año, se le abonará los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 50.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del centro, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

CAPÍTULO XIV

Cláusula de descuelgue

Artículo 51.

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

En los centros que a su juicio, concurren estas circunstancias y deseen acogerse al descuelgue, comunicarán en el plazo improrrogable de quince días naturales, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores y a la Comisión paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al mismo, aportando los datos que estime convenientes, así como la opinión de los representantes de los trabajadores, si lo consideran oportuno.

La Comisión paritaria establecerá el procedimiento, controles, cautelas, garantías y arbitrajes que considere oportunos.

La duración del presente procedimiento no podrá exceder en ningún caso de tres meses.

Sólo mediante acuerdo favorable de la Comisión paritaria, el centro podrá acogerse a dicha cláusula. Su arbitraje o fallo no podrá demorarse más de un mes desde la fecha en la que ha sido cumplimentada la información pertinente.

CAPÍTULO XV

Seguridad, higiene y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 52.

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), y en la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso, el centro podrá solicitar del Instituto de Salud e Higiene (u organismo autónomo competente), o del Médico del centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen. En cada Centro de trabajo se designará un responsable de seguridad e higiene.

Artículo 53.

La Comisión paritaria de este Convenio estudiará en el marco de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las enfermedades profesionales propias de este sector, tales como enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infectocontagiosas, alergias crónicas, etc., para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento.

CAPÍTULO XVI

Mejoras sociales

Artículo 54.

Los centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Artículo 55.

Los hijos de los trabajadores tendrán derecho exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el centro de manera gratuita o a una plaza en otro centro si la dirección de aquél lo considera oportuno. Caso de producirse algún conflicto en lo previsto en este artículo, la Comisión paritaria tomará la oportuna resolución para salvaguardar este derecho.

Artículo 56.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Dirección encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida y periodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el centro, abonando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Asimismo, el personal antes mencionado podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento si lo hubiere, abonando como máximo el 50 por 100 de lo establecido para los niños.

Artículo 57.

En los centros que exista comedor o internado, el personal que atienda los servicios de cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.

Artículo 58.

Todos los centros deberán contratar pólizas de seguros que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. Deberán estar en vigor durante el periodo correspondiente, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

Los centros afectados por este Convenio, contratarán pólizas y notificarán públicamente, al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores, los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de los centros que figuren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por medio de los boletines TC-2, así como nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el párrafo a) del artículo 35, aun cuando no figuren en el citado impreso TC-2 del centro.

En extracto, las garantías de las pólizas serán las siguientes:

1. Responsabilidad civil:

La responsabilidad que conforme a derecho puede incumbir a los centros asegurados por los daños y perjuicios causados a terceros, que les sea imputable para la explotación y actividad de los centros adscritos por una suma mínima de 10.000.000 de pesetas por siniestro.

Con carácter enunciativo y no limitado, la cobertura deberá incluir la responsabilidad derivada de:

Actos, omisiones y negligencias propias de los centros asegurados y de las personas de quienes deba responder.

La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social.

Los actos organizados, patrocinados o realizados por los centros, siempre que éstos formen parte del marco normal de sus actividades.

La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.

La utilización de instalaciones deportivas y material de carácter demostrativo, siempre que las mismas representen sólo actividades complementarias o afines con lo principal.

La omisión y/o negligencia en la vigilancia y/o tutela de los niños adscritos bajo la custodia y responsabilidad de los centros asegurados.

La derivada de la actividad de los Educadores a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependientes del centro correspondiente.

La derivada de los niños adscritos, siempre que se originen en el recinto de los centros asegurados o en otros lugares con ocasión de excursiones, visitas y otros actos organizados realizados por personal tutor de los centros.

La intoxicación de los niños adscritos por alimentos y/o bebidas ingeridas que hayan sido suministradas en los centros asegurados, con exclusión de la responsabilidad que pudiera incumbir a los fabricantes.

La responsabilidad personal de los niños adscritos por daños causados a sus propios compañeros, siempre que los mismos se produzcan en los centros asegurados o encontrándose bajo la custodia de los Educadores o Tutores.

La responsabilidad patronal de los centros asegurados, frente al personal docente y no docente de los mismos, por accidentes de trabajo.

2. De accidentes de personal:

El seguro deberá indemnizar las consecuencias de «fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial» de los accidentes laborales que pudiera sufrir el personal de los centros asegurados, de acuerdo con la definición de accidentes laborales que recoge la vigente legislación en materia de Seguridad Social, a excepción de las enfermedades profesionales, con expresa inclusión de los accidentes «*in itinere*», cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

Para caso de fallecimiento: 3.000.000 de pesetas.

Para gran invalidez: 4.000.000 de pesetas.

Para la incapacidad absoluta: 4.000.000 de pesetas.

Para invalidez permanente total: 4.000.000 de pesetas.

Para la invalidez permanente parcial se indemnizará la suma que resulte de aplicar sobre el capital asegurado el porcentaje, o, en su defecto, el que resulte de la aplicación del baremo o tabla establecida en la póliza suscrita.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales

Artículo 59.

Los representantes de los trabajadores previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 60.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 61.

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 62.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores.

Artículo 63.

Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 64.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales Sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales Sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados. Cada Central Sindical podrá negociar con las organizaciones empresariales el nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar al empresario el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 65.

Se garantiza el derecho de los trabajadores del centro a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Artículo 66.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, los centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 67.

Los Delegados Sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que el centro sea el sector afectado por la negociación o arbitraje) previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación.

Artículo 68.

En los centros con menos de seis trabajadores se celebrarán elecciones sindicales si así lo solicitan alguno de los Sindicatos representativos del sector.

CAPÍTULO XVIII

Faltas

Artículo 69.

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

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días laborales.
2. Una falta de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días laborales.
3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborales.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.
6. Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días laborales.
3. No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.
4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.
5. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o Tutores y a los restantes miembros del centro.
6. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves.

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
4. La reiteración en los malos tratos de palabra y obra dirigidos a los niños, familiares o Tutores y a los restantes miembros del centro.
5. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 70.

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 sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIX

Sanciones

Artículo 71.

Las sanciones serán:

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

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

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Artículo 72.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

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

Artículo 73.

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

Artículo 74.

Los centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 75.

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la autoridad laboral.

Disposición adicional primera.

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 1999 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio este mantendrá en vigencia su contenido normativo hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

Disposición adicional segunda.

Las partes negociadoras tendrán en consideración para la redacción del nuevo texto articulado del Convenio las resoluciones remitidas por la Comisión paritaria.

Disposición adicional tercera.

Este Convenio se adhiere al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, asumiendo la Comisión paritaria del mismo, las competencias atribuidas en esta materia a las Comisiones paritarias sectoriales.

Disposición adicional cuarta.

La Comisión paritaria estudiará la problemática que se pueda derivar de la aplicación de la disposición adicional cuarta de la LOGSE en el sector y su implicación en la clasificación del personal para su posterior desarrollo en el próximo Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión paritaria de este Convenio.

Disposición transitoria primera.

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio se comprometen a adaptar su texto a lo que resulte de la reforma del sistema educativo.

Disposición transitoria segunda.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores que vinieran percibiendo durante 1997 salarios superiores a los pactados en las tablas salariales de este Convenio tendrán derecho a seguir percibiendo dichos salarios hasta el 31 de diciembre de 1997. De la misma forma, aquellos trabajadores que durante 1996 hayan percibido cantidades superiores a las pactadas conservarán el derecho a lo ya percibido. Durante 1998 a los trabajadores afectados por esta disposición les serán de aplicación las tablas salariales que, para ese año, sean publicadas en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Disposición final segunda.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen disfrutando de más vacaciones o condiciones de trabajo más beneficiosas en jornada, retribuciones, etc., se les respetará como derecho «ad personam», mientras mantengan su actual relación laboral.

Disposición final tercera.

La dirección del centro informará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere, a los propios trabajadores, de las modificaciones en las condiciones de trabajo.

ANEXO I**Definición de categorías profesionales****Grupo uno**

A.1 Director Gerente: Es el encargado por el titular de dirigir las actividades del centro.

A.2 Subdirector Es el encargado que auxilia al Director y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

A.3 Director Pedagógico: Es la persona que en posesión de la titulación requerida, es encargado por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del centro y supervisar las actividades desarrolladas.

Grupo Dos

B.1; B.2; B.3, B.4; B.5: Son las personas que en posesión de los títulos oportunos realizan en el centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.

Grupo Tres

C.1 Maestro: Es la persona que reuniendo la titulación adecuada, ejerce la actividad educativa de acuerdo a la legislación.

C.2 Educador Infantil: Es quien, poseyendo la titulación académica requerida por la legislación vigente, desempeña su función educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.

Grupo Cuatro

D.1 Técnico Especialista: Es el trabajador que reuniendo la titulación mínima de Técnico Especialista en Jardín de Infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.

D.2 Asistente Infantil: Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

Grupo Quinto

E.1 Personal de servicios generales: Son las personas a las que se le encomiendan funciones u oficios especiales.

E.2 Auxiliar Es aquella persona que sin una cualificación específica ejerce las labores que se le encomiendan.

E.3 Administrativos Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

ANEXO II

Tablas salariales 1996

1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo Uno		
A.1 Director Gerente	151.112	4.018
A.2 Subdirector	151.112	4.018
A.3 Director Pedagógico	151.112	4.018
Grupo Dos		
B.1 Pedagogo	148.081	4.018
B.2 Psicólogo	148.081	4.018
B.3 Médico	148.081	4.018
B.4 Asistente Social	148.081	4.018
B.5 Otros	148.081	4.018
Grupo Tres		
C.1 Profesor/Maestro	149.176	4.094
C.2 Educador Infantil	89.153	3.028
Grupo Cuatro		
D.1 Técnico Especialista	85.095	3.038
D.2 Asistente Infantil	80.769	2.657
Grupo Cinco		
E.1 Personal de Servicios Generales	76.358	2.278
E.2 Auxiliar	73.422	2.278
E.3 Administrativo	79.272	2.278
E.4 Trabajadores menores de 18 años	50.520	2.278
Otros		
Salario Mínimo Interprofesional	64.920	

ANEXO II

Tablas salariales 1997

1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1997

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo Uno		
A.1 Director Gerente	155.116	4.058
A.2 Subdirector	155.116	4.058
A.3 Director Pedagógico	155.116	4.058
Grupo Dos		
B.1 Pedagogo	152.005	4.058
B.2 Psicólogo	152.005	4.058
B.3 Médico	152.005	4.058
B.4 Asistente Social	152.005	4.058
B.5 Otros	152.005	4.058
Grupo Tres		
C.1 Profesor/Maestro	153.129	4.135
C.2 Educador Infantil	91.515	3.068
Grupo Cuatro		
D.1 Técnico Especialista	87.349	3.068
D.2 Asistente Infantil	82.908	2.683

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo Cinco		
E.1 Personal de Servicios Generales	78.381	2.300
E.2 Auxiliar	75.368	2.300
E.3 Administrativo	81.373	2.300
E.4 Trabajadores menores de 18 años	59.130	2.300
Otros		
Salario Mínimo Interprofesional	66.630	

BANCO DE ESPAÑA

18690

RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 20 de agosto de 1997, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	156,061	156,373
1 ECU	166,127	166,459
1 marco alemán	84,367	84,535
1 franco francés	25,044	25,094
1 libra esterlina	248,917	249,415
100 liras italianas	8,656	8,674
100 francos belgas y luxemburgueses	408,563	409,381
1 florín holandés	74,925	75,075
1 corona danesa	22,149	22,193
1 libra irlandesa	225,165	225,615
100 escudos portugueses	83,255	83,421
100 dracmas griegas	53,894	54,002
1 dólar canadiense	111,960	112,184
1 franco suizo	102,496	102,702
100 yenes japoneses	132,580	132,846
1 corona sueca	19,354	19,392
1 corona noruega	20,268	20,308
1 marco finlandés	28,236	28,292
1 chelín austríaco	11,990	12,014
1 dólar australiano	116,000	116,232
1 dólar neozelandés	99,754	99,954

Madrid, 20 de agosto de 1997.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

18691

DECRETO 113/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba la reforma de los Estatutos de la Universidad de Barcelona.

La Universidad de Barcelona inició el proceso de reforma de sus Estatutos, aprobados por Decreto 217/1985, de 1 de julio. Este proceso ha culminado con la aprobación de la reforma por el Claustro de la Universidad en la sesión extraordinaria celebrada los días 15, 16 y 17 de mayo de 1996.