

ANEXO V

ACUERDO DE PRESTACION VOLUNTARIA DEL TRABAJO LOS FESTIVOS AUTORIZADOS PARA LA APERTURA, CON CARÁCTER GENERAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.

Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada trabajador y aquellas se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los domingos y festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados que trabajen.

Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de "trabajo en festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones, salario base, complemento personal y pagas extraordinarias.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

Santander, 27 de noviembre de 2000.—El director general de Trabajo, por delegación (resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

00/12791

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Compañía de Bebidas Pepsico, S. A.», para los años 2000, 2001 y 2002.

En Santander, a 14 de Noviembre de dos mil.

COMPARECEN

De una parte D. JOSE M. GONZALEZ SANDINO, en su condición de Delegado de Personal y en representación de los trabajadores.

Y de la otra, D. JOSE LUIS OJEA ALVARELLOS, en nombre y representación de la Empresa COMPAÑIA DE BEBIDAS PEPSICO, S.A.

Después de las correspondientes deliberaciones, acuerdan y convienen establecer un CONVENIO DE EMPRESA, de acuerdo con las siguientes

ESTIPULACIONES

ARTICULO 1º. AMBITO TERRITORIAL

El Presente Convenio Colectivo será de aplicación al Centro de Trabajo que la Empresa COMPAÑIA DE BEBIDAS PEPSICO, S.A. tiene establecido en la calle Avda. de Bilbao, 12-A de MURIEDAS (Cantabria)

ARTICULO 2º. AMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos, dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que presten sus servicios en el Centro citado anteriormente, con excepción de aquellas personas para las que, por acuerdo con la Dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales.

ARTICULO 3º. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus condiciones económicas al 1º de Enero de 2000, extendiendo sus efectos hasta el 31 de Diciembre de 2002.

Quedará prorrogado tácitamente y su denuncia será automática.

ARTICULO 4º. ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones retributivas o de trabajo que se puedan promulgar en el futuro, por disposición legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones de este Convenio, también valoradas en su conjunto y cómputo anual.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, condiciones y retribuciones.

ARTICULO 5º. ORGANIZACION DEL TRABAJO

GENERALIDADES

A tenor de lo dispuesto en la normativa legal, la facultad y responsabilidad de organizar, dirigir y controlar la actividad laboral corresponde exclusivamente a la Dirección de Empresa, sin perjuicio de las facultades de asesoramiento, orientación y propuesta que corresponde al Delegado de Personal. / /

ARTICULO 6º. JORNADA:

El personal comercial realizará su trabajo de Lunes a Viernes, durante todo el año. Si por necesidades de servicio, se trabajase algún día fuera del calendario, se abonará como festivo.

HORARIO:

La entrada al trabajo será a las 8:00 horas. Los días 24 y 31 de Diciembre, la jornada de trabajo finalizará a las 14:00 horas (en el año 2000 se sustituirán por los días 22 y 29 de Diciembre).

El personal de esta sección realizará su trabajo en la modalidad de tarea. La determinación del trabajo a tarea se efectuará por la Empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, fijando para cada trabajador la tarea a realizar, en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta o sector y teniendo en cuenta entre otros factores, el número de visitas a realizar, de tal forma que el trabajo del personal comercial, sumado al dedicado a la ruta con el que se emplee en la llegada al Centro de Trabajo, para descarga/carga y liquidación, pueda realizarse normalmente dentro de la jornada de trabajo de 8 horas diarias.

Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada, lo pondrá en conocimiento de su jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la Dirección de la Empresa por sí mismo o a través de sus representantes sindicales. La Dirección resolverá, después de haber oído a los representantes sindicales, dentro del plazo de 10 días. Contra tal resolución se podrá recurrir ante el organismo laboral competente, sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas, hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda.

ARTICULO 7º. VACACIONES

Para todo el personal de plantilla, durante la vigencia del presente Convenio, se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables, o la parte proporcional, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el pleno disfrute de este derecho.

La Dirección de la Empresa, salvo que imprevistos de fuerza mayor se lo impidan, y oído el Delegado de Personal, fraccionará las vacaciones en dos períodos: / /

- * 10 días en verano (Junio a Septiembre)
- * 13 días en el resto del año (Octubre a Mayo)

Ahora bien, si hubiera trabajadores interesados en ello, podrán disfrutar de acuerdo con la Empresa todas las vacaciones de forma continuada en los meses de Octubre, Noviembre, Enero y Febrero.

Los turnos de vacaciones se iniciarán siempre en lunes.

Durante el período vacacional, el personal de la sección comercial, percibirá el 100% de la media de comisiones de los doce meses anteriores.

ARTICULO 8º. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

A petición de la Empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya, entre otros en los siguientes supuestos:

- A) Por ausencias temporales de sus productores, originados por accidentes, enfermedad, servicio militar, licencias, excedencias, vacaciones, sanciones y situaciones semejantes.
- B) Como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante los períodos de mayor actividad en la Empresa. En este último caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo, en este caso, dicha retribución desde el primer día.

ARTICULO 9º. TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones

correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto en que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotatoria entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiera conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos trabajadores.

AÑO 2.001

Los salarios que registrarán durante el año 2001, serán los que resulten de aplicar a los del año 2000, un incremento equivalente al registrado por el Índice Nacional de Precios al Consumo durante el año 2000, según los datos del INE, más 0,50 puntos.

ARTICULO 10º. FIESTAS LOCALES

Cuando las fiestas locales caigan en sábado, éstas se disfrutarán en viernes o lunes, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, en la época que cause menores trastornos al ritmo del trabajo.

AÑO 2.002

Los salarios que registrarán durante el año 2002, serán los que resulten de aplicar a los del año 2001, un incremento equivalente al registrado por el Índice Nacional de Precios al Consumo durante el año 2001, según los datos del INE, más 0,50 puntos.

ARTICULO 11º. FIESTA PATRONAL

Se fijará de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, una fecha en el transcurso del último cuatrimestre del año, para la celebración de la fiesta del Centro de Trabajo.

ARTICULO 15º. COMPLEMENTO "AD PERSONAM"

Queda suprimido el concepto retributivo de antigüedad.

La supresión acordada del complemento de antigüedad como concepto retributivo, exige arbitrar y establecer otro que recoja las cantidades ya devengadas por este concepto y las acordadas en trance de adquisición que se consoliden en su momento.

Por tanto, en este concepto se harán constar las siguientes cantidades (Anexo nº 2).

ARTICULO 12º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a licencias retribuidas, percibiendo el total de las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

- A) Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales (no pudiendo ser absorbidos por vacaciones)
- B) Por alumbramiento de esposa: 3 días laborables
- C) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos: 3 días naturales
- D) Por fallecimiento de los familiares anteriormente señalados: 3 días laborables.
- E) Por fallecimiento de tíos y primos de primero y segundo orden: 1 día natural
- F) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, tanto naturales como políticos: 1 día natural

A) Las retribuciones que hasta la fecha venía percibiendo el personal afectado por el concepto antigüedad y que estaban ya en tope de cálculo (65%).

B) Las que se devenguen en el futuro por cumplimiento del último tramo temporal que esté en trance de adquisición para alcanzar el 65%, es decir, el quinquenio último ya iniciado, de acuerdo con los tramos y porcentajes que se recogían en el Artículo 10º del Convenio para los años 1997 a 1999. Este último incremento se le incorporará a la persona afectada en la fecha de su cumplimiento.

C) Las otras dos personas no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, pasarán a devengar con efecto de 1 de Enero de 2001, el 25% de la base de antigüedad según el Convenio anterior, y la cantidad resultante pasará a constituir también su complemento "ad personam", desapareciendo la percepción por antigüedad.

Cuando las causas anteriormente mencionadas ocurrieran fuera de la provincia, podrán ampliarse las citadas licencias según las circunstancias.

El trabajador que haga uso de las mencionadas licencias deberá presentar a la Empresa, si ésta lo requiriera, el oportuno justificante de que ha ocurrido el hecho que motivó su concesión, considerándose como falta muy grave la no presentación del mismo o la falsedad del motivo alegado.

Todas estas cantidades recogidas en el Anexo nº 2 bajo la denominación de "Plus ad Personam" tendrán carácter estrictamente personal e individualizado y gozarán de carácter salarial a todos los efectos.

ARTICULO 16º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias a percibir son las de Julio, Navidad, Beneficios (Enero) y 15 días de paga de Vacaciones, si bien por acuerdo con los trabajadores se percibirán prorrateadas en los 12 meses del año. Están compuestas por el sueldo de Convenio, más complemento "Ad Personam" y plus Empresa.

ARTICULO 13º. EXCEDENCIAS

Podrán solicitar la excedencia todos los trabajadores fijos en la Empresa, siempre que lleven, al menos, dos años de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez y por plazo no inferior a un año ni superior a cinco, sin derecho a prórroga.

ARTICULO 17º. AYUDA COMIDA

El personal que en la realización de su trabajo, se vea obligado a efectuar la comida fuera de su domicilio, se le abonará en concepto de ayuda para comida la cantidad de 1.275 Pts.

El tiempo en que el trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria no será computable a efecto de antigüedad ni a ningún otro efecto.

Solicitado el ingreso, que deberá hacerse antes de finalizar el plazo concedido, será destinado el excedente a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

ARTICULO 18º. PLUS EMPRESA

Se abonará mensualmente en la cuantía que figura en el Anexo de este Convenio. Será abonado en las 15,5 mensualidades que corresponden a las 12 pagas del año, así como en las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad, Beneficios y 15 días de paga de Vacaciones.

Durante la situación de excedencia, no tiene derecho el trabajador afectado al percibo del sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación para prestar servicios a otra Empresa del sector a efectos de competencia.

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa los casos de nombramiento para cargo público o ejercicio de cargo sindical (liberado), a petición de los trabajadores afectados.

Se percibirá por mes efectivamente trabajado, considerándose a estos efectos, como tales, el mes de vacaciones reglamentarias y las licencias retribuidas establecidas en el Artículo 12º.

Por su parte, la Empresa, en los casos referidos, podrá exigir excedencia forzosa del trabajador cuando le impida la dedicación a su trabajo.

ARTICULO 14º. SALARIOS:**AÑO 2.000**

Los salarios que registrarán durante el año 2000, son los que figuran en el Anexo nº 1.

ARTICULO 19º. COMISIONES-INCENTIVOS PERSONAL COMERCIAL

El personal comercial vendedor con una ruta asignada, percibirá unas comisiones-incentivos mensuales en función del cumplimiento de unos objetivos que se asignarán en la ruta cada mes, en base a los siguientes factores:

- * Volumen
- * Precio Neto
- * Ejecución

Cada uno de estos factores tendrá el siguiente peso específico en la consecución del 100% de los incentivos:

- * Volumen: 60%
- * Precio Neto: 25%
- * Ejecución: 15%

Los objetivos se fijarán por el superior durante los tres primeros días laborables de cada mes de conformidad con el Plan Operativo Anual de la Compañía, tomando como referencia tanto de volumen como de precio, las ventas y el precio neto del año anterior. Los objetivos se harán constar en el impreso creado a tal efecto (Anexo nº 4) firmando el trabajador el recibí de los mismos. Al finalizar el mes, se valorará el cumplimiento de los objetivos en base a los factores indicados anteriormente.

Se crean dos tablas (Anexo nº 3) para el personal que está prestando servicio activo en el momento de la firma del presente Convenio, y que tiene su origen en las percepciones percibidas en años anteriores, que recogen la cantidad que sirve de base de cálculo para la percepción de las comisiones-incentivos en el año 2.000. En años sucesivos, esa base personal se revisará en el porcentaje que se acuerde en Convenio.

- * La Tabla 1, será de aplicación a los vendedores actuales titulares de ruta. Los vendedores correturnos percibirán la media de comisiones obtenida por las rutas de su grupo.
- * La Tabla 2, se aplicará a los Store Visitors. El cálculo de su retribución variable será el resultado de la evaluación por parte de su superior del cumplimiento de los objetivos marcados recogidos mensualmente en el documento que figura como Anexo nº 5. La percepción de este caso podrá oscilar entre el 0 y el 125%.

La cantidad base de la comisión-incentivo corresponde a la consecución del 100% de los objetivos marcados. La percepción de la comisión-incentivo se calculará de forma separada para cada uno de los factores y podrá variar entre el 0 y el 150%, percibiéndola en proporción a su grado de cumplimiento.

La Tabla 3 (Anexo nº 6) se aplicará a las nuevas incorporaciones al departamento comercial y por tanto sin histórico anterior, cuando éstas asuman una ruta con carácter permanente.

Las personas que se incorporen con carácter temporal o estén en período de formación, percibirán la cantidad de 8.000 Pts. semanales en concepto de incentivo durante el período máximo de 6 meses, sin serles de aplicación, por tanto, la Tabla 3.

Cuando una persona disfrute de vacaciones, los objetivos mensuales y la base de la comisión-incentivo se prorrateará por el número de los días efectivamente trabajados. Este mismo criterio operará en los casos de I.T.

El nuevo sistema entrará en vigor al mes siguiente de aquel en el que se produzca la firma del Convenio.

ARTICULO 20º. BENEFICIOS SOCIALES

Se estipula la concesión para el personal fijo de las siguientes asignaciones:

- A) Por matrimonio: 11.670 Pts.
- B) Por nacimiento de Hijo: 6.897 Pts.

La concesión de tales beneficios, estará sujeto a la oportuna justificación de tales extremos.

La Empresa establece una ayuda a los padres con hijos con deficiencias psíquicas o físicas consistente en el abono de la cantidad de 5.250 Pts. mensuales, así como la cuota correspondiente a la mutualidad de Previsión Social.

ARTICULO 21º. SEGURO VOLUNTARIO DE EMPRESA

La Empresa se compromete a satisfacer a una Compañía de Seguros, las primas correspondientes a la póliza suscrita con la misma, sobre la base de las indemnizaciones o capitales asegurados que en cada momento estén vigentes.

CONCEPTO	PERSONAL SOLTERO, DIVORCIADO SIN HIJOS Y VIUDO SIN HIJOS	PERSONAL CASADO SIN HIJOS O VIUDO CON HIJOS, DIVORCIADOS Y SOLTEROS CON HIJOS	PERSONAL CASADO CON HIJOS
Fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente	700.000	1.400.000	2.100.000
Fallecimiento por accidente	1.400.000	2.800.000	4.200.000
Fallecimiento por accidente de circulación	2.100.000	4.200.000	6.300.000

ARTICULO 22º. SEGURIDAD E HIGIENE

Todo trabajador tiene derecho al reconocimiento médico necesario, según el protocolo del Servicio de Vigilancia de la Salud.

ARTICULO 23º. INCAPACIDAD TRANSITORIA

Con independencia de lo establecido al respecto en las disposiciones sobre Seguridad Social, la Empresa abonará, si fuera necesario, a los trabajadores fijos a su servicio en baja por I.T., una indemnización complementaria hasta alcanzar el máximo del 100% de su sueldo Convenio, Plus ad Personam y Plus de Empresa desde el primer día. Al personal comercial se le abonará también desde el primer día el complemento que fuera necesario hasta el máximo del 100% de la comisión-incentivo media anual devengada en los 12 meses anteriores.

El abono de las cantidades necesarias se realizará durante el plazo máximo de 18 meses.

ARTICULO 24º. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

En el caso de que a un empleado fijo le sea retirado temporalmente el permiso de conducir como consecuencia de una infracción, salvo en los casos de embriaguez, drogadicción, conducción o imprudencia temeraria, la Empresa le destinará durante el período máximo de 3 meses a trabajos que no exijan la utilización de dicho permiso, respetándole la categoría profesional. El primero de los tres meses será siempre con cargo a vacaciones que disfrutará efectivamente. Los otros dos meses, su retribución será como máximo la que hubiera percibido en vacaciones reglamentarias.

ARTICULO 25º. DERECHOS SINDICALES:

El Delegado de Personal, tendrá derecho a un crédito de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 26º. FUNCIONES DEL DELEGADO DE PERSONAL

El Delegado de Personal, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrá las siguientes funciones:

- A) Recibir trimestralmente información sobre la evolución de la Empresa
- B) Tendrá a su disposición anualmente la Memoria, Balance, Cuenta de Resultados y en general cuantos documentos obren en poder de los accionistas.
- C) Intervenir con carácter previo a su ejecución an los acuerdos sobre regulación de empleo, cierres totales o parciales, regulación parcial de empleo con reducción de jornada y traslado de las instalaciones.
- D) Ser informado previamente de los siguientes extremos:
 - Cambios sustanciales en la distribución de jornada, horario de trabajo, etc.
 - Acuerdos de fusión o modificación de la forma jurídica de la Empresa cuando ello afecte al volumen de empleo.
 - Los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente utiliza la Empresa.
 - Atender a lo relativo a previsión de accidentes y a seguridad e higiene en el trabajo.
 - Participar en la gestión de Fondos Sociales.
 - Informar sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación de personal.
 - Proponer a la Empresa las medidas que considere adecuadas en materia de organización y producción o mejoras técnicas.

Sistema de Incentivo de Ventas

Hoja de Ejecución y Evaluación de Objetivos

Puesto Evaluado:	Ocupante:
Puesto Evaluador:	Ocupante:
Centro de Trabajo: SANTANDER	Mes: Base 100 Mes:

BASE: 100% MES

Total Importe a pagar:

Peso	% Base 100	Objetivo mes	Resultado mes	% de Consecución	Importe bruto a pagar
		VOLUMEN			
		PRECIO NETO			
		EJECUCIÓN Obj. 1 Obj. 2 Obj. 3			

Recibi Objetivos:	Recibi Evaluación:
Fecha:	Fecha:
Firma del Superior:	Firma Dir. Gc. RICHIE:
Fecha:	Fecha:

ANEXO 5

CONTROL ACTIVIDAD STORE VISITOR				
ACCOUNT MANAGER: _____			SANTANDER	
STORE VISITOR: _____			FECHA: _____	
FACTOR DE PONDERACION	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PONDERACION	PUNTUACION 0-100	CONSECUACION
1° Ejecutar y Controlar el Plan Promocional. Conseguir Exhibición de producto adicional	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento de todas las promociones negociadas por el A. Manager Rectificación PVP's y espacios incorrectos Actitud permanente de consecución de Exhibición secundaria adicional 	35%		
2° Reposición Aspecto de los lineales. Colocación PLV. Patrón PPK Reimplantaciones	<ul style="list-style-type: none"> Acercamiento progresivo al planograma ideal Porcentaje de lineales reimplantados. Porcentaje de Patrones PPK en Ruta Control efectivo de la Reposición/Roturas stock. Pulcritud lineales y PLV Colocado. 	30%		
3° Recogida de Información en Ruta	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimentar correctamente Hoja de Control diaria Seguir desarrollo marcas en P. de Venta Facilitar gestiones Acc. Manager 	20%		
4° Cumplimento Objetivos de Venta y Gasto	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento promocional (V. Añadido, Competencia) Ineficacia de promociones CPB Baja rotación, etc Seguimiento Pedidos Transfer -Directos 	15%		
		TOTAL PUNTOS		

Anexo 6

CONVENIO COLECTIVO SANTANDER'00
--

TABLA SALARIAL NUEVAS INCORPORACIONES

DEPARTAMENTO	CATEGORIA	SALARIO MENSUAL (con p.p. de pagas)	ANUAL
COMERCIAL	Vendedor	128.965	1.547.580
	Candidato	121.979	1.463.748
	Ayudante Vendedor	110.816	1.329.792

- ▶ Las personas que se incorporen al Departamento Comercial y durante los 6 primeros meses que se consideran de período de formación, percibirán la cantidad de 8.000 Pts. semanales en concepto de incentivo-comisión.

- ▶ A partir de dicho período, regirán las siguientes bases para el concepto comisiones-incentivos:

Vendedor:	600.000 Pts./año
Candidato:	500.000 Pts./año

00/12868

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD

Orden de 18 de diciembre de 2000, por la que se dictan normas para la aplicación del régimen de conciertos educativos a partir del curso académico 2001-2002.

Al finalizar el curso 2000/2001 expira el plazo de cuatro años para el que se suscribieron los conciertos educativos. La Orden de 30 de diciembre de 1996 (BOE de 16 de enero de 1997), que dictó las normas para la aplicación del régimen de conciertos educativos en el cuatrienio anterior, ha agotado, por tanto, sus efectos y se hace preciso aprobar las nuevas reglas procedimentales que regirán la renovación o suscripción de conciertos educativos a partir del curso 2001/2002, así como las modificaciones que en ellos puedan producirse a lo largo de los próximos cuatro años.

Durante el período de vigencia de los conciertos que se renueven o suscriban con arreglo a esta Orden se concluirá la implantación del nuevo sistema educativo establecido en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, según lo dispuesto en el Real Decreto 173/1998, de 16 de febrero, por el que se modifica y completa el Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, de aprobación del calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo. La presente Orden ha tenido en cuenta esta circunstancia, así como lo previsto en las normas de desarrollo de la citada Ley sobre adecuación de los conciertos educativos.

Por todo lo cual, y según lo previsto en el artículo 7º del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos educativos, aprobado por Real Decreto 2.377/1985, de 18 de diciembre, he dispuesto:

Primero.—De acuerdo con la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación y con el Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos educativos, los centros docentes privados, durante el mes de enero de 2001, podrán presentar a la Consejería de Educación y Juventud solicitud de suscripción o renovación de con-

cierto educativo conforme a lo señalado en la presente Orden.

Segundo.—La Dirección General de Educación, previo informe de la comisión de conciertos regulada en los apartados decimotercero y siguientes de esta Orden, determinará la relación media alumnos/profesor por unidad escolar a que se refiere el artículo 16 del Reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos.

Tercero.—De conformidad con el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y con la Disposición Final Primera de la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la participación, evaluación y gobierno de los centros docentes, los centros concertados con más de un nivel o etapa financiados con fondos públicos podrán contar con un único Consejo Escolar y Claustro de Profesores si así lo determinan en su Reglamento de Régimen Interior.

Cuarto.—Los centros que impartan las enseñanzas correspondientes a Educación Infantil y/o Primaria, así como los centros que impartan una ó más enseñanzas correspondientes a niveles completos de Educación Secundaria, dispondrán de la dotación económica necesaria para el ejercicio de la función directiva en estas etapas educativas.

Asimismo, los centros acogidos al programa de integración de alumnos con necesidades educativas especiales en los niveles de Enseñanza Obligatoria, dispondrán de la dotación económica precisa para garantizar una educación de calidad a estos alumnos, según lo establecido en el Real Decreto 696/1995, de 28 de abril, de ordenación de la educación de alumnos con necesidades educativas especiales.

Quinto.—En aplicación de lo señalado en la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, los centros docentes que impartan enseñanzas concertadas de Bachillerato o Ciclos Formativos de Grado Medio, de Grado Superior y Formación Profesional de Segundo Grado que, además, tengan concertadas las enseñanzas de otras dos etapas educativas, podrán incorporar a su plantilla a un jefe de Estudios, cuyo complemento retributivo será satisfecho por la Administración Educativa, con cargo al crédito de conciertos.