

# **VI Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o Parcialment amb Fons Públics**

## **TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS**

### **CAPÍTOL I Àmbits**

#### **Article 1. Àmbit territorial**

Aquest conveni és d'aplicació en tot el territori de l'Estat espanyol.

No obstant això, en aquelles comunitats autònomes amb competències exclusives o competències plenes transferides en matèria d'educació, podran negociar-se convenis col·lectius per a aplicar-los en el seu àmbit territorial. Igualment podran negociar-se acords autonòmics en els termes i les condicions pactats en la disposició addicional huitena d'aquest conveni. Per a això, serà necessari el previ acord de les organitzacions patronals i sindicals, legitimades en els àmbits de negociació, que assolisquen la majoria de la seua respectiva representativitat. En aquest supòsit, el conveni d'àmbit estatal serà dret supletori dispositiu respecte a les matèries no negociades en l'àmbit autonòmic.

Els convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa únicament tindran prioritat aplicativa respecte d'aquest conveni estatal o respecte dels convenis autonòmics o provincials en les matèries previstes per l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors.

En les altres matèries, seran considerades com a condicions indisponibles pels convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa, que incorreran en concurrència de convenis en cas de regular de forma distinta el que disposa aquest conveni col·lectiu sectorial.

#### **Article 2. Àmbit funcional**

Aquest conveni, afectarà les empreses d'ensenyament privat, no universitari, integrades o no integrades, que almenys impartisquen un nivell educatiu sostingut totalment o parcialment amb fons públics, i que es troben autoritzats per l'administració educativa competent per raó de la seua ubicació territorial, i en les que es duguen a terme alguna de les activitats educatives següents:

- \* 1r cicle educació infantil/ (integrat) i/o 2n cicle educació infantil (integrats).
- \* Educació primària.
- \* Educació secundària obligatòria.

- \* Batxillerat.
- \* Formació professional de grau mitjà i/o formació professional de grau superior.  
Programa de Qualificació Professional Inicial o l'equivalent d'acord amb la normativa vigent.
- \* Educació especial (integrada).
- \* Educació permanent d'adults.
- \* Centres residencials (col·legis menors, residències d'estudiants i escoles llar).

Als efectes d'aquest conveni s'entén per empresa educativa integrada, aquella en què s'impartisquen més d'un ensenyament o nivell educatiu.

Les empreses que impartisquen 1r cicle d'educació infantil, 2n cicle d'educació infantil i educació especial, perquè estiguen afectades per aquest conveni, han de formar part d'una empresa educativa integrada, on s'impartisquen, a més de qualsevol dels ensenyaments ressenyats a l'inici d'aquest paràgraf, una altre dels ensenyaments enumerats en aquest article.

### **Article 3. Àmbit personal**

Aquest conveni afectarà tot el personal en règim de contracte de treball, que preste serveis per compte d'altri en una empresa educativa i per a aquesta empresa educativa, siga quina siga la titularitat empresarial privada d'aquesta.

### **Article 4. Àmbit temporal**

L'àmbit temporal d'aquest conveni, s'estendrà des de la data de publicació en el BOE fins al 31 de desembre de 2019.

Els efectes econòmics s'aplicaran amb caràcter retroactiu, des de l'1 de gener de 2009, excepte el que estableixen els articles 62 i 62 bis d'aquest text, l'entrada en vigor dels quals es produirà el dia de la publicació en el BOE d'aquest conveni col·lectiu, tenint en compte el que estableix la disposició addicional onzena

Si durant la vigència d'aquest conveni s'assoliren acords entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i les corresponents administracions educatives, o es produïren canvis en la legislació, sobre matèries que afecten el cos normatiu d'aquest que remetien a la regulació convencional, així com canvis en qualsevol de les matèries acordades en aquest conveni col·lectiu, les parts negociadores es reuniran a fi d'adequar el conveni a la nova situació.

En tot cas, seran objecte de negociació específica, al començament de cada any les corresponents taules salarials. Per al personal docent de nivells sostinguts amb fons públics, el salari es fixarà d'acord amb la variació percentual que figure en els pressuposts generals de l'Estat per a cada exercici, tenint en compte el que estableix l'article 53 i la disposició transitòria primera.

De conformitat amb el que estableix l'article 86.3 de l'ET, denunciat el conveni, en els termes establits en el mateix conveni, si en el termini de 24 mesos, a comptar a partir de la denúncia, les parts no hagueren assolit un acord relatiu a la negociació d'un nou conveni que substituísca aquest, el

conveni perdrà tota vigència.

S'estableix de comú acord, que el procediment de l'arbitratge serà sempre voluntari, amb independència dels acords interprofessionals que pogueren establir-se amb aquesta finalitat.

Les diferències que les empreses deguen als seus treballadors com a conseqüència de l'aplicació retroactiva des de l'1 de gener de 2009, 2010, 2011 i 2012 dels salaris abonats, hauran de quedar totalment saldades abans del 31 de desembre de 2013.

## CAPÍTOL II

### Comissió Paritària

#### **Article 5. Constitució**

Es constituirà una comissió paritària per a la interpretació, mediació, arbitratge, seguiment del conveni i qualsevol altra funció que li haja sigut encomanada en l'articulat d'aquest.

La Comissió Paritària, única per a resoldre en aquest conveni, estarà integrada per representants de les organitzacions signants d'aquest, no computant-se a aquests efectes les persones del president i secretari.

Les competències d'aquesta comissió paritària seran les establides legalment.

#### **Article 6. Funcionament**

En la primera reunió se'n nomenarà el president i el secretari, la tasca dels quals serà, Respectivament, convocar i moderar la reunió i alçar acta d'aquesta, a més de portar-ne el registre previ i l'arxivament dels assumptes tractats.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada el trimestre, i amb caràcter extraordinari, quan ho sol·licite la majoria de les organitzacions d'una de les parts.

En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, per via telemàtica o, si no pot ser així, per qualsevol altre mitjà que permeti tindre constància de la seua recepció, amb una antelació mínima de 5 dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia, data, hora i lloc de la reunió, adjuntant-se la documentació necessària de la mateixa manera que el ressenyat per a la convocatòria. Només en cas d'urgència, reconeguda per totes les organitzacions, el termini podrà ser inferior.

El procediment per a tot allò a què la llei obliga a intervindre la Comissió Paritària queda establert d'acord amb el següent:

1. Es remetrà sol·licitud per escrit dirigida al president de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o Parcialment amb fons públics, el domicili del qual s'indica en l'article 8. L'escrit haurà de contindre amb claredat els fets i fonaments en què les parts basen les seues peticions i, podrà anar acompanyat de la documentació que estimen necessària.

2. Rebut l'escrit, la Comissió Paritària es reunirà dins dels terminis que, en funció de la matèria, s'estableixen legalment. Per a aquells casos en què la llei no estableix termini específic, la Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari atenent el volum de consultes rebudes.
3. De les conclusions i els acords assolits en la Comissió Paritària, s'alçarà acta, i es notificarà per escrit al consultant la resolució adoptada que l'afecte, signada pel president i el secretari.
4. En cas de no aconseguir-se acord sobre la pretensió plantejada en el si de la Comissió Paritària, les parts lliurement podran acudir per dirimir la seua discrepància als mecanismes convencionals, administrativolaborals o jurisdiccionals legalment previstos.
5. En aquells casos en què es requereix la intervenció prèvia d'aquesta comissió paritària de manera prèvia a la via judicial, transcorreguts 15 dies des de la recepció de la consulta s'entendrà complert el tràmit i quedarà obert el procediment corresponent.

Si les parts se sotmeten expressament a l'arbitratge de la comissió, la seua resolució serà vinculant per a aquestes.

### **Article 7. Acords**

Els acords de la Comissió Paritària seran presos per vot ponderat en funció de la representativitat de cada organització membre d'aquesta, requerint-se per a això l'aprovació per més del 50% de la representativitat patronal i per més del 50% de la representació sindical. El president i el secretari tindran veu però no vot.

### **Article 8. Domicili**

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a Madrid, en el c/ Hacienda de Pavones, 5, 1r.

## **CAPÍTOL III**

### **Organització del treball**

#### **Article 9. Organització del treball**

La disciplina i l'organització del treball és facultat específica de l'empresari i s'ajustaran al que preveu l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions d'àmbit laboral.

## **TÍTOL II DEL PERSONAL**

### **CAPÍTOL I**

#### **Classificació del personal**

#### **Article 10. Classificació de grups professionals**

Els treballadors afectats per aquest conveni, en consideració a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'annex I, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una estructura productiva més raonable, tot això sense minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció

i la justa retribució que corresponga a cada treballador. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establits en aquest conveni.

El personal afectat per aquest conveni, de conformitat amb el treball desenvolupat en l'empresa, es classificarà en 4 grups professionals:

- \* Grup 1: Personal docent
- \* Grup 2: Personal d'administració
- \* Grup 3: Personal de serveis
- \* Grup 4: Personal complementari titulat

## **Grup 1: Categories del grup professional de personal docent**

El personal docent s'enquadra en aquests subgrups i categories.

### **1.1. Subgrup educació infantil 1r cicle educació infantil (integrat)**

- a. Professor/Mestre
- b. Educador infantil/Tècnic

### **1.2. Subgrup educació infantil 2n cicle (integrat) i educació Primària**

- a. Professor/Mestre
- b. Orientador educatiu

### **1.3. Subgrup d'educació secundària obligatòria, batxillerat i programes de qualificació professional inicial o el seu equivalent segons la normativa vigent**

- a. Professor
- b. Orientador educatiu
- c. Professor adjunt, agregat o auxiliar

### **1.4. Subgrup de FP de graus mitjà i superior**

- a. Professor titular
- b. Professor adjunt, agregat o auxiliar
- c. Orientador educatiu

### **1.5. Subgrup d'educació especial (integrat)**

- a. Professor

### **1.6. Subgrup d'educació permanent d'adults**

- a. Professor
- b. Professor agregat

### **1.7. Subgrup un altre personal**

- a. Professor d'activitats educatives extracurriculars
- b. Instructor o monitor

c. Educador

## **1.8. Categories funcionals-directives-temporals**

1.8.1 Director

1.8.2 Sotsdirector

1.8.3 Cap d'estudis

1.8.4 Cap de departament

Les categories funcionals-directives-temporals del personal docent, anteriorment mencionades, així com la seua jornada i complements salarials específics, es mantindran mentres dure la dita funció.

## **Grup 2: Personal d'administració**

### **2.1. Subgrup personal administratiu**

- a. Cap d'administració o secretaria
- b. Cap de negociat
- c. Oficial. Comptable
- d. Recepcionista. Telefonista
- e. Auxiliar.

### **2.2. Subgrup personal auxiliar**

- a. Cuidador

## **Grup 3. Personal de serveis generals**

### **3.1. Subgrup personal de porteria i vigilància**

- a. Conserge
- b. Porter
- c. Guarda. Vigilant

### **3.2 Subgrup de personal de neteja**

- a. Governant
- b. Empleat del servei de neteja, de costura, llavada i planxa

### **3.3. Subgrup personal de cuina i menjador**

- a. Cap de cuina
- b. Cuiner
- c. Ajudant de cuina
- d. Empleat de servei de menjador

### **3.4. Subgrup personal de manteniment i oficis generals**

- a. Oficial de 1a d'oficis
- b. Oficial de 2a d'oficis
- c. Empleat de manteniment, jardineria i oficis diversos

d. Conductors

#### **Grup 4. Personal complementari titulat**

- a. Titulats superiors
- b. Titulats mitjans

La Comissió Paritària homologarà les categories dels grups i els subgrups professionals no previstes en aquest conveni.

#### **Article 11. Definicions**

Les definicions corresponents a les distintes categories dels grups i subgrups professionals, així com el quadre d'equivalències amb les categories definides en convenis que es venien aplicant amb anterioritat, són les que figuren en l'annex I que forma part integrant d'aquest conveni.

#### **Article 12. Provisions**

Les categories dels grups i subgrups professionals especificades anteriorment tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació per a l'empresa de tindre proveïdes totes aquestes.

Es podrà acordar en contracte de treball la polivalència funcional, és a dir, la realització de labors pròpies de dos o més categories dels grups i subgrups professionals.

## **CAPÍTOL II**

### **Contractació**

#### **Article 13. Forma del contracte**

Tot contracte celebrat en l'àmbit d'aquest conveni, haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se al que preveu la normativa sobre control de la contractació.

#### **Article 14. Presumpció de duració indefinida**

El personal afectat per aquest conveni, s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les permeses per la llei i amb les limitacions indicades en els articles següents.

El personal serà contractat per alguna de les modalitats de contractació que en cada moment siga possible, segons la legislació vigent.

El personal admés en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la duració del seu contracte, es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

#### **Article 15. Contracte per a la formació**

Els contractes per a la formació i l'aprenentatge tindrà com a objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

En la resta de condicions caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent en cada moment.

El treballador subjecte a formació percebrà el salari mínim interprofessional amb independència del temps dedicat a formació.

### **Article 16. Contracte en pràctiques**

Podrà concertar-se amb els que estigueren en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents, o un certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la norma vigent, i que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys des de l'acabament dels estudis, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador/a amb discapacitat.

Els contractes en pràctiques i/o les seues pròrrogues tindran una duració mínima d'un any, excepte els subscrits amb personal docent contractat per a cobrir una vacant produïda una vegada començat el curs escolar, els quals s'estendran fins al 31 d'agost següent, respectant-se, en tot cas, la duració mínima assenyalada en l'Estatut dels Treballadors per a aquesta modalitat contractual. Les contractacions que es formalitzen durant el mes de setembre de cada any, no es podran acollir a aquesta excepció.

En la resta de condicions caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent en cada moment. Els treballadors contractats en pràctiques, percebran, durant el primer any, el 80% del salari fixat en les taules salarials per a la seua categoria professional, i el 90% d'aquest durant el segon any.

Els treballadors inclosos en pagament delegat, podran meritjar fins al 100% del seu salari des de l'inici de la seua relació laboral, sempre que no supere el mòdul corresponent.

### **Article 17. Limitació a la contractació temporal**

El personal amb contracte temporal, no superarà el 25% de la plantilla. Si el percentatge suposa decimals, s'arredonirà per excés.

No s'inclouran en aquesta limitació el personal amb contracte d'interinitat, el personal amb contracte de relleu, ni el personal amb contracte per obra o servei regulat en l'article 18.

El personal contractat per a activitats educatives extracurriculars, no entra en aquest còmput.

En els centres de treball de huit o menys de huit treballadors, no serà d'aplicació aquest article.

Les empreses adequaran la seua plantilla al que s'ha previst anteriorment en el període de vigència d'aquest conveni.

### **Article 18. Contracte per a obra o servei determinats**

Té per objecte la realització d'una obra o servei amb autonomia i substantivitat pròpia, de duració incerta, dins de l'activitat de l'empresa. En l'àmbit d'aquest conveni, podran cobrir-se amb contractes d'aquesta naturalesa, sense perjuí de qualsevol altra activitat



permesa legalment, els que tinguen com a objecte:

- Impartir docència en nivells objecte de finançament sotmesa a renovació anual, d'acord amb la legislació educativa vigent en cada moment.
- Impartir àrees o assignatures a extingir per aplicació de la legislació educativa vigent en cada moment
- Impartir assignatures que no siguin d'oferta obligatòria per als centres
- Impartir docència en nivells que l'empresa haja iniciat el procés d'extinció i fins al total tancament d'aquests.

La Comissió Paritària podrà determinar en l'àmbit convencional qualsevol altra activitat (docent o no docent) que pugui ser susceptible de cobrir-se amb aquesta modalitat contractual.

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització econòmica que li corresponga en cada moment segons la legislació vigent.

Si el contracte fixara una duració o terme, aquests hauran de considerar-se de caràcter orientatiu en funció de l'obra o servei objecte del contracte, i s'establirà, per a aquesta modalitat contractual, una duració màxima de quatre anys.

#### **Article 19. Contracte d'interinitat**

A més dels supòsits regulats legalment i reglamentàriament en què es pot formalitzar el contracte d'interinitat, també podrà formalitzar-se aquest tipus de contracte per a cobrir la docència, totalment o parcialment, dels treballadors designats per a exercir la funció directiva o qualsevol altre encàrrec que comporte reducció de la docència, amb dret a reserva de lloc de treball.

#### **Article 20. Contracte de relleu**

Les empreses podran celebrar contractes de treball a temps parcial amb els seus propis treballadors o treballadores que reunisquen les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació, excepte l'edat, que haurà de ser com estableix la legislació vigent.

El contracte de relleu es formalitzarà a jornada completa o a temps parcial. La continuació de l'activitat laboral a temps parcial i la seua retribució seran compatibles amb la percepció de la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador o treballadora.

Per a poder celebrar aquest contracte, l'empresa contractarà, simultàniament, mitjançant el contracte de relleu un altre treballador o treballadora en les condicions que estableix la legislació vigent.

Les altres condicions del contracte de relleu es regiran per la normativa en vigor.

#### **Article 21. Conversió en contracte indefinit**

Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixos, si transcorregut el termini fixat en el contracte, continuen desenvolupant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

## CAPÍTOL III

### Període de prova, vacants i cessaments voluntaris

#### **Article 22. Període de prova**

1. Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmés al període de prova que s'estableix a continuació:

- a) Personal docent (grup 1): 4 mesos
- b) Personal d'administració i serveis (grups 2 i 3): 1 mes
- c) Personal complementari titulat (grup 4): 2 mesos
- d) Personal en formació serà de 15 dies naturals
- e) Personal amb contracte en pràctiques: el període de prova estarà en funció del grup professional a què estiga adscrit

Per a l'efectivitat d'aquests períodes de prova serà indispensable que consten per escrit.

2. En cas que se subscriba un contracte indefinit per a un docent, el període de prova serà de 10 mesos, havent de constar per escrit. En aquest supòsit, i si l'empresa desisteix del contracte en data posterior a aquella en què es complisca el quart mes des de la seua incorporació al lloc de treball, tindrà dret a percebre com a indemnització, 2 dies de salari per cada mes complet de servei des de l'inici del contracte. Per a un mateix lloc de treball l'empresa no podrà fer ús del desistiment del contracte en el desé mes del període de prova més de 2 vegades consecutives.

3. Qui haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en el centre, sota qualsevol modalitat de contractació, estarà exempt del període de prova.

4. En tots els casos, acabat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, i es computarà a tots els efectes el dit període.

#### **Article 23. Vacants**

S'entén per vacant la situació produïda en una empresa per baixa d'un treballador com a conseqüència de l'extinció de la seua relació laboral.

1. Vacants entre el personal docent:

a) Les vacants que es produïsquen en el grup 1 (art. 10), seran cobertes entre el personal del mateix grup, combinant la capacitat, la titulació i l'aptitud amb l'antiguitat en l'empresa.

Si no hi ha, segons el parer de l'empresari, personal que posseïska les condicions dites adés, les vacants es cobriran d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

b) En els nivells concertats, la cobertura de les vacants que es produïsquen es farà segons el que estableix la legislació educativa vigent. Així mateix, es podrà considerar com a criteri preferent, estar inclòs en la llista de recol·locació de centres afectats per supressió d'unitats concertades.

2. Vacants entre el subgrup personal administratiu: les vacants que es

produïsquen entre aquest personal es cobriran amb els treballadors del mateix subgrup professional, a excepció de la de cap d'administració o secretaria i cap de negociat. Els auxiliars amb 5 anys de servei en la categoria, podran ser promocionats a oficial, i si no n'hi ha vacant, continuaran com a auxiliars amb la retribució d'oficial.

Els treballadors en formació amb més de 2 anys de servei en l'empresa passaran a ocupar el lloc d'auxiliar.

3. Vacants entre el grup personal de serveis generals: les vacants que es produïsquen entre aquest personal es cobriran amb els treballadors del mateix grup professional, i sempre que posseïsquen la capacitat i l'aptitud per a l'exercici del posat a cobrir, segons el parer de l'empresa.

4. El personal pertanyent als grups 2, 3 i 4 de l'empresa, tindrà preferència a ocupar una vacant docent, sempre que tinga els requisits legals, així com aptitud i capacitat, segons el parer de l'empresa, sense perjudi del que s'ha establert en el punt 1r d'aquest article.

5. En cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que no poguera accedir a aquests llocs el personal fix de plantilla, tindrà preferència el personal amb contracte temporal o a temps parcial i els que estiguen contractats com a interins.

#### **Article 24. Cessament voluntari**

El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servei a l'empresa, estarà obligat a posar-ho en coneixement de l'empresari per escrit, d'acord amb els terminis de preavis següents:

1. Personal docent i personal complementari titulat: 1 mes
2. Resta del personal: 15 dies

En el cas d'accés a la funció pública, el preavis a l'empresari haurà de fer-se dins dels 7 dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovat.

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresari a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de 2 dies per cada dia de retard en el preavis.

Si l'empresari rep el preavis, dins del termini i la forma escaients, estarà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent al terme de la relació laboral.

L'incompliment d'aquesta obligació, comportarà el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de 2 dies per cada dia de retard en el pagament de la liquidació. En el cas dels treballadors inclosos en pagament delegat, en què l'Administració educativa és responsable d'aquesta obligació, l'empresari quedarà exonerat del pagament de la indemnització, sempre que haguera donat trasllat immediat del cessament del treballador a la dita Administració.

### **TÍTOL III CONDICIONS LABORALS**

## CAPÍTOL I

### Jornada de treball

#### **Article 25. Distribució del temps de treball del personal docent**

El temps de treball d'aquest personal comprendrà hores dedicades a activitat lectiva i hores dedicades a activitats no lectives.

S'entén per activitat lectiva la impartició de classes (període no superior a 60 minuts), la realització de proves escrites o orals als alumnes i la tutoria grupal. En els cicles de Formació Professional, Programes de Qualificació Professional Inicial o el seu equivalent segons la legislació educativa vigent, l'activitat lectiva inclou la Formació en Centres de Treball, consistent en la realització de pràctiques i tutories dels alumnes.

S'entenen per activitats no lectives, totes aquelles que efectuades en l'empresa educativa tinguen relació amb l'ensenyament, com ara: la preparació de classes, els temps lliures que puguen quedar al professor entre classes per distribució de l'horari, les reunions d'avaluació, les correccions, la preparació de treballs de laboratoris, les entrevistes amb pares d'alumnes, biblioteques, etc.

Durant les recreacions, el professorat estarà a la disposició de l'empresari per a efectuar la vigilància dels alumnes en aquests.

No obstant això, en el supòsit que l'Administració educatiu competent dote els centres de ràtios professor/unitat superiors a les estrictament necessàries per a impartir el currículum de cada nivell educatiu, es computaran dins del temps de treball dedicat a activitat lectiva i, per tant, estaran sotmeses al màxim setmanal i anual assenyalats en l'article següent d'aquest conveni, les activitats pròpies dels càrrecs unipersonals, de coordinació (pedagògica, cicles, departaments, etc.), i altres, quan així ho determine l'empresari i per a les persones que ell designe.

A aquests efectes, al començament de cada curs escolar, prèvia consulta als delegats de personal o comitè d'empresa, l'empresari determinarà el quadre horari de cada professor amb assenyalament exprés de les activitats lectives i assimilades a exercir per cada docent. Quan es produïsquen incidències que afecten la plantilla del centre, l'empresari podrà modificar la distribució d'aquestes activitats en funció de la incidència produïda.

#### **Article 26. Jornada del personal docent**

Excepte per al personal docent del primer cicle d'educació infantil que caldrà ajustar-se al que disposa l'article següent, la jornada anual total serà de 1.180 hores, de les quals es dedicaran a activitat lectiva, com a màxim, 850 hores, i la resta, a activitats no lectives.

El personal intern realitzarà 40 hores més de jornada anual.

El temps de treball dedicat a activitats lectives, com a màxim, serà de 25 hores setmanals, que es distribuïran de dilluns a divendres.

Les activitats no lectives es distribuïran al llarg de l'any per l'empresari d'acord amb els criteris pactats entre aquest i els representants dels treballadors. En cas de disconformitat, l'empresari decidirà d'acord amb el que assenyala l'article 9 d'aquest conveni.

### **Article 27. Jornada del personal docent del primer cicle d'educació infantil**

Per al personal docent que preste els seus serveis en les unitats 0-3 anys la jornada anual serà de: 1.362 hores anuals per al mestre, 1.620 hores per a l'educador infantil.

La jornada setmanal serà el resultat de la distribució irregular de la jornada anual, i s'establirà una jornada màxima de 32 hores per al mestre i de 38 hores per a l'educador infantil.

### **Article 28. Jornada del personal que posseeix les categories funcionals-directives-temporals**

El personal que posseeix les categories funcionals-directives-temporals incrementarà la seua jornada anual en 210 hores que hauran de dedicar-se a l'empresa en l'exercici de la seua funció específica.

### **Article 29. Jornada del personal complementari titulat**

Aquest personal tindrà la jornada següent:

1. Jornada màxima setmanal de 34 hores.
2. Jornada anual de 1.400 hores. El personal intern realitzarà 40 hores més de jornada anual.

### **Article 30. Jornada del personal d'administració i serveis**

Aquest personal tindrà la jornada següent:

1. Jornada anual de 1.600 hores. El personal intern realitzarà 40 hores més de jornada anual.
- 2n. Jornada setmanal de 38 hores de treball efectiu, distribuïdes segons les necessitats de l'empresa, sense que la jornada diària pugui excedir 8 hores i 4 hores la del dissabte. Es reserven a la disposició de l'empresa 57 hores de la jornada anual, que podran distribuir-se al llarg de l'any, encara que supose superar la limitació anteriorment establida.
3. Aquest personal gaudirà d'un dissabte lliure en setmanes alternes.
4. Quan les necessitats del treball o les característiques de l'empresa no permeten gaudir en dissabte i diumenge del descans setmanal de dia i mig continu, aquest personal tindrà dret a gaudir d'aquest descans entre setmana.
5. En tot cas, entre el final de la jornada i el començament de la següent, hi haurà d'haver, com a mínim, 12 hores.
6. Durant els mesos de juliol i agost i en les vacances escolars de Nadal i Setmana Santa, aquest personal realitzarà jornada contínua, amb un màxim de 6 hores diàries i 48 hores ininterrompudes de descans setmanal, i es podran establir torns perquè els diferents serveis queden atesos.

El que estableix el paràgraf anterior s'aplicarà en tots els casos, excepte en internats o anàlegs, quan la realització de la jornada contínua no garantisca en aquests l'adequat servei, i poden establir torns perquè els diferents serveis queden atesos.

7. El règim de jornada de treball establert en aquest article no serà d'aplicació al porter i la resta de serveis anàlegs de vigilància, sempre que els treballadors afectats residisquen en dependències proporcionades per l'empresa.

### **Article 31. Hores extraordinàries**

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen, en cada cas, la jornada establida en aquest conveni. La iniciativa per a proposar realitzar hores extraordinàries correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador, d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

## **CAPÍTOL II**

### **Vacances**

#### **Article 32. Règim general**

Tots els treballadors afectats per aquest conveni tindran dret a gaudir, cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes d'1 mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques de l'empresa i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fóra inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguen en proporció.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de la empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 (part, adopció i acolliment) i 48.bis (paternitat) de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat el període natural que li corresponguen. En aquests supòsits, el treballador afectat i l'empresa acordaran una nova data de gaudi dels dies de vacances coincidents amb la suspensió corresponent. Aquest dret no s'estén al supòsit de coincidència de la suspensió per maternitat amb qualsevol un altre període de vacances o sense activitat regulat en aquest conveni.

Ateses les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per a determinar el nombre de dies de vacances de què gaudir o que calga compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà de l'1 de setembre al 31 d'agost i no per anys naturals.

#### **Article 33. Personal docent**

Excepte el personal docent del primer cicle d'educació infantil que estarà subjecte al que disposa l'article següent, tot el personal docent afectat per aquest conveni tindrà dret a 1 mes addicional sense activitat, retribuït, gaudit de forma consecutiva i conjunta al mes de vacances, i ambdós entre l'1 de juliol i el 31 d'agost.

No obstant això, es podran utilitzar fins a un màxim de 40 hores per a activitats no lectives, en un període màxim dels 8 primers dies del mes de juliol o els 8 últims dies del mes d'agost.

Per Nadal i Setmana Santa, aquest personal tindrà dret a tants dies sense activitat docent com els que es fixen de vacances per als alumnes en el calendari escolar. En el cas que el calendari escolar no concedira vacances als alumnes en les dates de Setmana Santa o Pasqua, per substitució d'aquestes per altres dates, el dret regulat en el primer incís d'aquest paràgraf s'aplicarà a les noves dates.

Sense perjudi del que disposen els paràgrafs anteriors, en el cas que l'empresa organitze cursos d'estiu, el mes addicional sense activitat docent retribuït, no afectarà els professors que es necessiten per a la realització d'aquests cursos. Aquest personal rebrà una compensació econòmica que no serà inferior al 35% del seu salari brut mensual. Les hores dedicades a aquests cursos tindran la consideració d'ordinàries i no es consideraran incloses en el còmput anual indicat en l'article 26 d'aquest conveni. La dedicació màxima de cada un d'aquests professors als cursos esmentats serà de 100 hores. Aquests cursos s'impartiran, en primer lloc, pel personal de l'empresa que voluntàriament l'accepte. Si no n'hi ha, i per a aquelles empreses que els impartien o que estiguen en condicions d'impartir-los, l'empresari disposarà com a màxim del 25% del personal docent amb un mínim de 3 treballadors. En cas d'haver-hi diversos treballadors amb la mateixa especialitat, es farà de forma rotativa en anys successius. Als treballadors que impartisquen aquests cursos, no els serà aplicable el segon paràgraf d'aquest article.

#### **Article 34. Vacances del personal del primer cicle d'educació infantil**

Tot el personal afectat per aquesta disposició tindrà dret cada any complet de serveis a:

Un mes, preferentment al juliol o l'agost, tenint en compte les característiques de l'empresa i les situacions personals de cada treballador. L'empresari, atenent les especials característiques i necessitats de l'activitat, podrà establir torns entre el personal, a fi de mantindre els serveis del centre.

A més tots els treballadors tindran dret a quinze dies considerats laborables distribuïts durant l'any, a criteri de la direcció del centre i sentit el criteri dels representants dels treballadors. Aquests dies es repartiran, preferentment, per Nadal, Setmana Santa i estiu. L'empresari, atenent les especials característiques i necessitats de l'activitat, podrà establir torns entre el personal, a fi de mantindre els serveis del centre.

#### **Article 35. Personal complementari titulat i d'administració i serveis**

Aquest personal tindrà el següent règim de vacances:

1. Sis dies de vacances durant l'any, 3 a determinar per l'empresari i els altres 3 a determinar de comú acord entre els representants dels treballadors i l'empresari a l'inici del curs escolar.
2. El personal d'administració i serveis tindrà 2 dies més de vacances l'any, 1 a determinar per l'empresari a l'inici del curs escolar i 1 a determinar pel treballador.
3. Tot el personal complementari titulat i d'administració i serveis tindrà dret a gaudir de 6 dies consecutius que tinguen la condició de laborables, segons el calendari laboral de l'empresa on preste serveis, de permís retribuït durant el període nadalenc. També tindrà dret a gaudir de 3 dies consecutius en el període de Setmana Santa-Pasqua, igualment dels que

tinguen la condició de laborables segons el mencionat calendari laboral. Siga com vulga, l'empresari podrà establir torns entre aquest personal a fi de mantindre els serveis en l'empresa.

#### **Article 36. Part proporcional**

El personal que cesse en el transcurs del any, tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li corresponga, segons el temps treballat durant aquest.

### **CAPÍTOL III** **Calendari Laboral**

#### **Article 37. Calendari laboral**

Ateses les característiques del sector, les empreses estaran obligades a elaborar el calendari laboral al començament del curs escolar, no a l'inici de l'any natural, prèvia consulta als representants dels treballadors, els quals podran emetre un informe referent a aquest assumpte. Aquest calendari haurà d'exposar-se en lloc visible del centre de treball i s'adaptarà, si fóra necessari, a les festes laborals acordades després de l'elaboració d'aquest, pel govern, les comunitats autònomes i els ajuntaments. En el calendari laboral figuraran les vacances del personal i els horaris de treball, que podran ser adaptats cada curs a les necessitats del centre.

Excepcionalment i per al cas d'impartició de matèries optatives, així com, en els mòduls de Formació

Professional, el temps de treball dedicat a activitat lectiva setmanal podrà superar-se sempre que es respecten els límits anuals lectius i es veja compensat l'excés d'hores durant el curs escolar.

### **CAPÍTOL IV** **Permisos**

#### **Article 38. Permisos retribuïts**

Els treballadors, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies en cas de matrimoni
2. Tres dies en cas de naixement o defunció de fill; o en cas de malaltia greu, accident greu, hospitalització o defunció, del cònjuge o de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per algun d'aquests motius el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 quilòmetres, el permís serà de 5 dies.
3. Dos dies per intervencions quirúrgiques sense hospitalització que requerisquen repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessite fer un desplaçament amb aquesta finalitat, el termini serà de cinc dies.
4. Un dia per trasllat del domicili habitual.
5. Un dia per casament de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que coincidirà amb el dia de la cerimònia.



6. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que aquesta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

#### **Article 39. Permisos no retribuïts**

Qualsevol treballador podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou, per curs escolar. L'empresa haurà de concedir aquest permís si se sol·licita amb 15 dies d'antelació i el gaudi del dit permís, en el cas del personal docent, no coincideix amb un altre treballador del mateix nivell, i en el cas del personal no docent, no coincideix amb qualsevol altre treballador de la mateixa branca del dit grup.

Es gaudirà d'aquest permís, com a màxim, en 2 períodes, encara que entre ambdós no s'esgote el temps total previst en el paràgraf anterior.

#### **Article 40. Maternitat, paternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs i durant la lactància natural**

Els treballadors tindran dret a la seua retribució total durant la suspensió de contracte derivada de maternitat, paternitat, adopció, acolliment permanent o preadoptiu, o risc durant l'embaràs o lactància natural, sempre que es complisquen els requisits que estableix la legislació vigent en cada un dels casos.

#### **Article 41. Lactància**

Els treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en 2 fraccions. Aquest permís només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballen. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Mitjançant un acord entre empresa i treballador, el dret arreplegat en el paràgraf anterior, podrà acumular-se en jornades completes, i se'n gaudirà, d'una sola vegada, immediatament després que finalitze la baixa per maternitat. El personal en pagament delegat podrà acumular el temps de lactància, sempre que hi haja un acord respecte d'això entre l'Administració educativa corresponent i les organitzacions empresarials i sindicals per majoria de la seua respectiva representativitat, o així es preveja en les instruccions o resolucions administrativa dictades amb aquesta finalitat.

La concreció horària i el període de gaudi del permís de lactància correspondrà al treballador dins de la seua jornada ordinària. Haurà d'avisar l'empresari amb quinze dies d'antelació, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància.

#### **Article 42. Cura de menors o familiars que no puguen valdre's per ells mateixos**

Els treballadors que tinguen cura d'un menor de 8 anys o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per ells mateix, i que no exercisca activitat retribuïda, podran reduir la jornada de treball diària, amb disminució proporcional del salari entre un huité, almenys, i un

màxim de la mitat de la duració d'aquella. D'aquest permís, no en podran gaudir simultàniament 2 treballadors de l'empresa pel mateix subjecte causant.

La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador, que haurà d'avisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

## CAPÍTOL V

### Cursos i exàmens dels treballadors

#### **Article 43. Cursos**

Quan l'empresa organitze cursos de perfeccionament i el treballador els realitze voluntàriament, les despeses de matrícula, desplaçaments i residència aniran a càrrec d'aquella. En cas que el treballador gaudira de beques o ajudes, tant públiques com privades, el centre abonarà tan sols la diferència entre l'import d'aquesta i els despeses anteriorment esmentades.

Els empresaris facilitaran l'accés a cursos per al personal contractat que desitge l'aprenentatge de la llengua de la comunitat autònoma on radique l'empresa educativa.

El personal que assistisca a cursos de perfeccionament, previ permís de l'empresari, tindrà dret a percebre la seua retribució mentre dure.

Els treballadors amb un any d'antiguitat almenys en l'empresa tindran dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada amb el lloc de treball acumulables per un període fins a cinc anys.

Per al gaudi d'aquest permís, el treballador haurà de sol·licitar-lo amb un preavís mínim d'un mes, llevat que, per circumstàncies justificades, es requerisca menys termini per a la seua sol·licitud. Haurà de constar expressament la seua concessió per part de l'empresa.

Tindran aquesta mateixa consideració els permisos individuals concedits a l'empresari de l'Acord Nacional per a la Formació Contínua.

#### **Article 44. Exàmens oficials**

Per a realitzar exàmens oficials, el treballador tindrà la corresponent llicència, amb dret a retribució, i haurà de justificar tant la formalització de la matrícula com haver assistit als dits exàmens.

## CAPÍTOL VI

### Excedències, suspensió del contracte i jubilacions

#### **Article 45. Classes d'excedència**

L'excedència podrà ser voluntària, forçosa o especial, en els termes que preveuen els articles següents. En tots els casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte el que estableix el capítol corresponent a drets sindicals.

## **Article 46. Excedència forçosa**

Seràn causes d'excedència forçosa les següents:

1. Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti la assistència al treball.
2. Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que l'organització sindical a què pertanga el treballador tinga representativitat legal suficient en l'àmbit d'aquest conveni.
3. Durant el període d'un curs escolar per a aquells treballadors que desitgen dedicar-se al seu perfeccionament professional després de 10 anys d'exercici actiu en la mateixa empresa. Quan aquest perfeccionament siga conseqüència de l'adequació de l'empresa a innovacions educatives, el període exigít d'exercici actiu quedarà reduït a 4 anys.

## **Article 47. Excedència especial**

Seràn causes d'excedència especial, les següents:

1. Excedència especial, per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per ell mateix, i no exercisca activitat retribuïda. En aquest cas l'excedència no serà superior a 3 anys.
2. Excedència especial per cura de fill, per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, en els termes prevists en la legislació vigent. Quan el pare i la mare treballen en el mateix centre de treball, només un d'ells podrà gaudir d'aquesta excedència especial.

## **Article 48. Reserva del lloc de treball**

El treballador que gaudisca d'excedència forçosa o especial, té dret a reserva del lloc de treball, còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps que aquella dure i a reincorporar-se al mateix centre de treball una vegada acabat el període d'excedència.

També tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i al còmput de l'antiguitat adquirida, el treballador que estiga en situació d'excedència voluntària, en els termes que preveu l'article següent, l'excedència dels quals estiga motivada per la seua incorporació com a cooperant a un projecte de cooperació per al desenvolupament o d'ajuda humanitària internacional.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador tindrà 30 dies naturals per a reincorporar-se al centre de treball i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva en aquest.

L'excedència forçosa haurà de ser concedida automàticament, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

## **Article 49. Excedència voluntària**

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador prèvia petició per escrit, podent sol·licitar-la qui tinga, almenys, 1 any d'antiguitat en l'empresa i no haja gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

Es començarà a gaudir-se d'aquesta excedència el primer mes del curs escolar, excepte mutu acord per a avançar-la.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys.

#### **Article 50. Reingrés en l'empresa**

El treballador que gaudisca d'excedència voluntària, només conservarà el dret al reingrés si en el centre de treball hi haguera una vacant en la seua especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no se li computarà l'antiguitat.

El treballador haurà de sol·licitar el possible reingrés amb 1 mes d'antelació almenys a la data de finalització de l'excedència, excepte acord amb l'empresa.

#### **Article 51. Incapacitat Temporal i Invalidesa Permanent**

En el supòsit d'Incapacitat Temporal, el contracte romandrà suspès durant tot el temps que dure aquesta, inclús en el període en què l'empresa haja deixat de cotitzar a la Seguretat Social.

En el supòsit d'Invalidesa Permanent Total per a la professió habitual, Invalidesa Absoluta o Gran Invalidesa, el contracte romandrà suspès durant 2 anys a comptar des de la data de la resolució que la va declarar si, segons el parer de l'òrgan de qualificació la situació d'incapacitat del treballador serà previsiblement objecte de revisió per millora que permeta la seua reincorporació al lloc de treball.

Durant el temps de suspensió es computarà l'antiguitat.

#### **Article 52. Jubilacions**

El treballador es jubilarà de manera ordinària segons els requisits establits en la legislació vigent, aplicable a aquest efecte. La jubilació podrà tindre efecte al final del curs escolar, si hi haguera acord entre l'empresari i el treballador. Els empresaris i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades previstes en la legislació vigent.

## **TÍTOL IV RETRIBUCIONS**

### **CAPÍTOL I Disposicions generals**

#### **Article 53. Pagament de salaris**

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, queden establits en les taules salarials fixades a aquest efecte, en virtut del que s'ha indicat en els següents apartats, que es corresponen amb la jornada anual assenyalada per a les diferents categories.

#### **1. Taules salarials 2009 i 2010**

Les taules salarials per als anys 2009 i 2010, de conformitat amb els PGE respectius i atés que les seues quanties no s'han vist afectades per les decisions de

les administracions públiques, són les establides en els annexos II, III i VI d'aquest conveni col·lectiu.

Aquelles comunitats autònomes en què l'administració educativa no haja abonat els increments salarials reflectits en els PGE per als anys 2009 i 2010, procediran, durant el període transitori fixat fins al 31 de desembre de 2014, a regularitzar els retards corresponents a aquests exercicis en funció de les decisions administratives aplicades durant aquests anys sobre els salaris i complements del personal docent.

## **2. Període transitori: anys 2011-2014**

No obstant això, en aquelles comunitats autònomes que per aplicació de les retallades salarials publicades en els PGE durant els anys 2011 i 2012, hagueren rebaixat els conceptes salari i trienni que figuren en aquest conveni col·lectiu es respectarà la quantia global dels salaris encara que la seua distribució no s'ajuste a les quanties establides en aquest conveni col·lectiu.

S'estableix un període transitori que es regirà pel que estableix la disposició transitòria primera.

## **3. Anys 2015 a 2019**

La comissió negociadora aprovarà les taules salarials corresponents a aquests anys en funció del que s'ha establert en els seus respectius pressuposts generals de l'Estat per a cada any.

L'abonament d'aquests salaris en la nòmina del personal docent en pagament delegat correspon a l'Administració Educativa competent. En cap cas les empreses titulars dels centres educatius assumiran l'abonament d'aquestes quantitats corresponents a aquest personal, ja que no estan obligades a fer-ho.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels 5 primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral.

### **Article 54. Mobilitat funcional interna en el grup/subgrup**

La mobilitat funcional dins del grup/subgrup no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral. Aquesta mobilitat no podrà implicar una reducció salarial.

No obstant això, en supòsits acreditats de modificació d'unitats o del concert educatiu es podrà procedir a la mobilitat funcional dins del grup i només limitada per l'exigència de la titulació acadèmica o professional necessària, i el treballador percebrà el salari que corresponga al subgrup del nivell educatiu a què quede adscrit.

### **Article 55. Mobilitat funcional externa al grup professional**

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. L'empresari haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. Les altres condicions seran les que establisca la legislació vigent en cada moment.

### **Article 56. Bestretes de salari**

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir el 90% de l'import del salari mensual. Per als treballadors inclosos en pagament delegat l'empresari tramitarà la petició davant de l'Administració perquè aquesta satisfaci la dita bestreta.

#### **Article 57. Empreses educatives de titularitat no espanyola**

Les retribucions del personal de nacionalitat espanyola que preste serveis en empreses educatives de titularitat no espanyola radicades a Espanya, no podran ser inferiors a les que perceba el personal de la seua categoria de la mateixa nacionalitat que la del titular de l'empresa, ni tampoc inferiors a les assenyalades en aquest conveni.

#### **Article 58. Triennis**

Per cada trienni vençut el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica en les taules salarials. L'import íntegre de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

#### **Article 59. Càlcul d'antiguitat**

La data inicial del càlcul d'antiguitat serà la d'ingrés del treballador en l'empresa.

#### **Article 60. Pagues extraordinàries**

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, percebran com a complement periòdic de venciment superior a 1 mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cada una d'aquestes a una mensualitat del salari, antiguitat i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre de cada any.

Al personal que cesse o ingresse en l'empresa en el transcurs de l'any, se li abonaran les gratificacions extraordinàries, prorratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

#### **Article 61. Prorrateig de pagues**

De comú acord entre l'empresari i els treballadors podrà acordar-se el prorrateig de les gratificacions extraordinàries entre les 12 mensualitats.

#### **Article 62. Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa**

Els treballadors que complisquen 25 anys d'antiguitat en l'empresa, tindran dret a una única paga l'import de la qual serà equivalent al d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complit.

#### **Article 62 bis. Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa del personal docent en pagament delegat**

Sense perjudi del dret establert en l'article anterior, el personal en règim de pagament delegat percebrà aquest salari directament de les administracions educatives a través del pagament delegat en funció de les disponibilitats pressupostàries dels mòduls de concerts. Per a facilitar-ne l'abonament caldrà ajustar-se a el que estableix la disposició addicional 8a apartat 3 b) i disposició transitòria 8a.

L'abonament estarà condicionat al fet que aquest siga efectuat per la Administració educativa corresponent. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per cap concepte.

En tot cas, les resolucions o instruccions de l'Administració competent o els acords subscrits respectaran els drets dels treballadors que s'hagen generat durant el període d'ajornament.

#### **Article 63. Retribució de jornades parcials**

Els treballadors contractats per a la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest conveni, percebran la seua retribució en proporció al nombre d'hores setmanals contractades. El personal docent percebrà la seua retribució en proporció al nombre d'hores lectives setmanals contractades. Aquesta manera de càlcul del salari s'estableix sense perjudi de la prestació del treball durant les hores no lectives que li corresponguen segons la seua jornada total.

#### **Article 64. Retribucions proporcionals**

Les retribucions dels treballadors que realitzen el seu treball en grup, subgrup o categoria professional diferent, es fixaran en proporció al nombre d'hores setmanals treballades en cada un. En el cas del personal docent, les retribucions es fixaran en proporció al nombre d'hores lectives setmanals treballades en cada nivell o categoria. Siga com vulga, es respectaran les condicions econòmiques del contracte laboral del treballador.

#### **Article 65. Treball nocturn**

Les hores treballades en el període comprés entre les 22 hores i les 6 hores o, quan les característiques de l'empresa ho requerisquen, entre les 23 hores i les 7 hores, o altres horaris que s'hagen de pactar per circumstàncies especials, tindran la consideració de treball nocturn, i s'incrementaran als efectes de retribució en un 25% sobre el salari. Açò no serà d'aplicació quan el salari s'haja establert atenent que el treball siga nocturn per la seua mateixa naturalesa.

## **CAPÍTOL II**

### **Complements específics**

#### **Article 66. Complement per funció**

Els treballadors a qui s'els encomane algunes de les categories funcionals directives descrites en l'article 10, apartat 1.8., percebran, mentres exercisquen la seua comesa, les gratificacions temporals assenyalades a aquest efecte per a cada nivell educatiu en les taules salarials, o aquell que s'haja acordat expressament, en aplicació del que estableix la disposició addicional huitena d'aquest conveni.

En aquells centres integrats per més d'un nivell d'ensenyament obligatori, on hi haja un únic director, sotsdirector o cap d'estudis, aquests percebran, mentres exercisquen la seua comesa, el complement per funció assenyalat per al nivell d'ensenyament obligatori superior que hi haja en el centre.

#### **Article 67. Complement de batxillerat**

El personal docent que impartisca ensenyaments en el batxillerat, percebrà com a complement de lloc de treball i en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el que fixen a aquest efecte les taules salarials.

## CAPÍTOL III

### Altres complements

**Article 68. Complementos retributius autonòmics.** En aquelles comunitats autònomes on les organitzacions legitimades hagen acordat complements retributius, els treballadors percebran el mateix com a complement autonòmic, i en les condicions pactades en els respectius acords.

#### **Article 69. Complement per Incapacitat Temporal**

1. Cas general: tots els treballadors en situació d'Incapacitat Temporal i durant els 3 primers mesos, rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la seua retribució salarial total, incloent-hi els increments salarials produïts en el període de baixa.

2. Per al cas de professors inclosos en la nòmina de pagament delegat de la Administració educativa corresponent, la percepció del 100% de la seua retribució salarial total s'estendrà als 7 primers mesos de la Incapacitat Temporal.

3. En cada cas dels assenyalats anteriorment, una vegada superats els períodes respectius indicats, s'abonarà el 100% de la retribució salarial total en proporció d'1 mes més per cada trienni d'antiguitat en l'empresa.

L'abonament del mencionat complement per Incapacitat Temporal al personal en pagament delegat estarà condicionat que aquest siga efectuat per l'Administració educativa corresponent. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per concepte.

No obstant això, quan una comunitat autònoma modifique aquestes condicions en funció dels seus pressuposts o de les seues decisions administratives, les organitzacions empresarials i sindicals negociadores d'aquest conveni col·lectiu adaptaran aquest article en el dit àmbit a la nova situació.

#### **Article 70. Plus de porter**

El porter rebrà un plus corresponent al 9% del salari els 12 mesos de l'any, si té a càrrec seu l'encesa i l'atenció de la calefacció, sempre que siga aquesta de carbó o altres productes sòlids.

#### **Article 71. Plus de residència**

Els treballadors de Ceuta, Melilla, les Balears i les Canàries percebran com a plus de residència o insularitat, segons els casos, els complements assenyalats a aquest efecte en l'annex VI.

Els treballadors que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, estigueren percebent per aquest concepte quantitats superiors a les establides en l'annex VII, continuaran percebent aquestes quantitats com a dret *ad personam*, i no podran ser reduïdes ni absorbides.

## TÍTOL V

### RÈGIM ASSISTENCIAL

## CAPÍTOL I



## Prevençió de riscos laborals

### **Article 72. Seguretat en el treball**

Les empreses i el personal afectat per aquest conveni, compliran les disposicions sobre seguretat en el treball, contingudes en l'Estatut dels Treballadors i en la llei de prevençió de riscos laborals (Llei 31/95, de 8 de novembre), així com les seues normes de desenvolupament.

### **Article 73. Prevençió de riscos laborals**

Reconeixent la importància de la prevençió de riscos laborals, la millora de la seguretat, la salut laboral i la qualitat de l'ambient de treball, els signants d'aquest conveni es comprometen a fomentar la seua integració total en l'activitat laboral a través de la formació, la utilització de tècniques de prevençió i la millora de les condicions de treball en general.

### **Article 74. Delegats de prevençió**

Els delegats de prevençió són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevençió de riscos en el treball.

Seràn designats pels representants dels treballadors i entre aquests, en l'àmbit dels òrgans de representació prevists en les normes a què es refereix l'article 34 de la Llei 31/95.

En les empreses que tenen fins a 30 treballadors, el delegat de prevençió serà el delegat de personal.

En les empreses de 31 a 49 treballadors, hi haurà un delegat de prevençió que serà triat pels delegats de personal i entre aquests.

En les empreses de 50 o més treballadors, els delegats de prevençió seràn designats pels representants dels treballadors i entre aquests, d'acord amb l'escala establida en l'article 35.2 de la Llei 31/95.

Pel que fa a les seues competències i facultats, així com les garanties i sigil professional, caldrà ajustar-se al que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/95.

En les empreses que compten amb 50 o més treballadors, es constituirà un comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la mencionada llei, pels delegats de prevençió, d'una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual que el dels delegats de prevençió de l'altra.

El comitè de seguretat i salut tindrà les competències i facultats que s'estableixen en l'article 39 de la Llei 31/95.

El crèdit horari dels delegats de prevençió serà el que els correspon com a representants dels treballadors en aquesta matèria específica, i, a més, el necessari per al desenvolupament de les comeses següents:

- a) El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut.
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevençió de riscos.

- c) El destinat per a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- d) El destinat per a acompanyar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites al centre de treball.
- e) El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors.
- f) El destinat a la seua formació.

Les empreses facilitaran als delegats de prevenció la formació necessària per a l'adequat desenvolupament de les seues funcions, o facilitaran, dins de la seua activitat laboral, el temps necessari per a això.

#### **Article 75. Revisió mèdica**

Les empreses garantiran una revisió mèdica anual, que tindrà caràcter voluntari per als treballadors.

#### **Article 76. Malalties professionals**

La comissió paritària estudiarà en el marc que establisquen els reglaments de desenvolupament de la llei de prevenció de riscos laborals, la creació d'un servei especialitzat de malalties professionals, com ara:

- a) Malalties neurològiques cròniques.
  - b) Patologies otorinolaringològiques.
  - c) Malalties infectocontagioses cròniques.
  - d) Al·lèrgies cròniques.
- etc.

A aquest efecte, i si és el cas, la Comissió Paritària es dirigirà als organismes competents, instant-los a la creació del dit servei.

#### **Article 77. Òrgan paritari sectorial per a la promoció de la seguretat i salut en el treball en el sector de les empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics**

Es constituirà un òrgan específic per a la promoció de la seguretat i salut en el treball de caràcter paritari i àmbit estatal en el sector de les empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics, que desenvoluparà programes amb l'objectiu de divulgar i informar dels riscos professionals que hi ha en el sector, així com també sobre els drets i obligacions preventives de l'empresari i dels treballadors, i la promoció d'actuacions preventives.

Aquest òrgan assumirà totes les competències previstes en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball, i disposicions de desplegament, si és el cas, i realitzarà totes les actuacions, accions, planificació, visites, projectes, informes, etc., que siguin necessaris, així com una avaluació anual per a analitzar els efectes preventius dels programes.

L'òrgan s'anomena Òrgan Paritari Sectorial per a la promoció de la Seguretat i Salut en el Treball en el sector de les empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics.

La seu de l'Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Seguretat i Salut en el Treball en el sector de les empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics, s'estableix en el domicili social d'EDUCACIÓ i GESTIÓ (EiG).

L'Òrgan Paritari està compost per les organitzacions signants d'aquest conveni, i haurà de tindre almenys un representant per cada una de dites organitzacions, i serà igual el nombre de components tant per la part social, com per la part patronal.

En la primera reunió que se celebre es designarà un president i un secretari de entre els seus membres, i recaurà sempre la presidència en un representant de la patronal i la secretaria en un representant de les organitzacions sindicals.

Els representants assenyalats en el paràgraf anterior podran acudir a les reunions acompanyats dels assessors que estimen necessaris.

Els membres de l'Òrgan Paritari seran designats i substituïts, si és el cas, d'una banda per les distintes organitzacions empresarials que componen aquest òrgan, i de l'altra, per les distintes organitzacions sindicals que componen aquest òrgan. Els seus membres exerciran el seu càrrec de representació per un període de quatre anys, i podran ser reelegits per un període de la mateixa duració.

## **CAPÍTOL II**

### **Millores socials**

#### **Article 78. Roba de treball**

Les empreses proporcionaran al personal de serveis i al personal tècnic de tallers o laboratoris, roba de treball una vegada l'any.

El personal docent, a petició pròpia o per ser costum ja implantat, rebrà una bata l'any, amb obligació d'usar-la durant les activitats docents. El professorat d'Educació Física, o que exercisca com a tal, rebrà un xandall i calçat esportiu una vegada l'any.

#### **Article 79. Ajudes a l'estudi**

Les empreses educatives compreses en els àmbits d'aplicació d'aquest conveni mantindran, per al personal afectat per aquest i per als seus fills, un règim d'ajudes a l'estudi consistent en la preferència de plaça en lloc escolar i en la gratuïtat d'ensenyament, tal com es detalla en els 2 articles següents.

#### **Article 80. Preferència de plaça en places escolars**

La preferència de plaça en lloc escolar es considera respecte a l'empresa del treballador, sempre que aquest tinga una dedicació almenys igual a la mitat de la jornada laboral anual, per a qualsevol nivell educatiu dels allí impartits i si així ho permeten les característiques pròpies de l'empresa.

Són beneficiaris d'aquesta ajuda:

- a) Els treballadors afectats per aquest conveni.
- b) Els fills d'aquests.
- c) Els fills òrfens d'aquells treballadors que en morir tingueren una antiguitat superior a 2 anys.
- d) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa excepte el cas previst en l'article 46.1.

## **Article 81. Ensenyament gratuït**

S'estableix un règim de gratuïtat segons els criteris següents:

1. La gratuïtat total es refereix a l'ensenyament reglat i a les activitats complementàries organitzades directament per l'empresa, per a tots i cada un dels nivells educatius assenyalats en l'article 2, i afecta totes les empreses educatives que es regeixen per aquest conveni.

2. Els treballadors, en tot cas, han de tindre una dedicació almenys igual a la meitat de la jornada laboral anual.

3. Són beneficiaris d'aquesta ajuda:

a) Els treballadors afectats per aquest conveni respecte al seu propi centre de treball.

b) Els fills d'aquests, amb independència del centre educatiu on realitzen els seus estudis.

c) Els fills òrfens d'aquells treballadors que, en morir, tingueren una antiguitat superior a 2 anys.

d) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa, excepte el cas previst en l'article 46.1.

4. El fons total de places de gratuïtat per cada nivell dels assenyalats, serà:

a) Educació infantil, 1r cicle d'ESO (sense concertar), 2n cicle d'ESO, batxillerat, FP de grau mitjà, FP de grau superior, programes de qualificació professional inicial o el seu equivalent d'acord amb la legislació vigent, EPA: 2%

b) Educació primària i 1r cicle d'ESO (amb concert): 3%

Els fills dels treballadors tindran dret a ensenyament gratuït, en el mateix centre de treball, encara que se superen els percentatges assenyalats.

Els fills dels treballadors d'altres centres, únicament tindran dret a l'ensenyament gratuït, sempre que els percentatges assenyalats en el paràgraf anterior no hagen sigut coberts amb fills de professors del mateix centre.

S'estableix un màxim del 15% d'alumnes becats en el primer cicle d'educació infantil, i es fixa una beca del 50% de l'activitat d'aquest. Únicament aquesta part és la susceptible de ser becada a través d'aquest article, i es distribueix la quantia d'aquesta beca entre el nombre d'alumnes becats per a aquest cicle.

5. Els treballadors estaran obligats a sol·licitar les ajudes a l'estudi que s'oferisquen per les administracions públiques, si compleixen les condicions assenyalades per les respectives convocatòries. Si són concedides reintegraran a l'empresa educativa corresponent les quantitats percebudes. Els ingressos així obtinguts permetran atendre un nombre superior de beneficiaris dels que es dedueix de l'apartat anterior.

6. Per a l'aplicació d'aquest article caldrà ajustar-se al que disposa l'annex IV d'aquest conveni.

## **Article 82. Manutenció i allotjament**

El personal afectat per aquest conveni tindrà els drets següents:

1. Amb independència de la jornada laboral, el personal docent a qui s'encomane i accepte voluntàriament la vigilància dels alumnes durant el dinar o el temps de pati motivat per aquest, tindrà dret a manutenció en els dies dedicats a aquesta activitat.
2. El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador, abonant el 50% del que s'ha establert per als alumnes. És potestatiu de l'empresari establir que el referit personal, no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que l'utilitzen habitualment.
3. Així mateix, el personal podrà, eventualment i llevat que hi haja causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'ha establert per als alumnes.
4. En els centres de treball on hi haja menjador o internat, el personal que atenga els serveis de menjador i cuina, tindrà dret a manutenció els dies que exercisca la seua activitat laboral i coincidisca l'horari de menjades amb la seua jornada diària.
5. El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament. Per a aquest personal, excepte acord mutu exprés en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'1 hora de descans per al dinar.

### **Article 83. Assegurances de responsabilitat civil i accidents**

Totes les empreses afectades per aquest conveni, hauran de comptar amb 2 pòlisses d'assegurances que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest conveni.

Les empreses notificaran als representants dels treballadors els detalls d'aquestes i els procediments que s'ha de seguir en cas de sinistres.

Haurà d'estar assegurat tot el personal (docent i no docent) de l'empresa que figure donat d'alta en el Règim General de la Seguretat Social, mitjançant acreditació pels butlletins TC-2. Així com, nominalment, tots els treballadors en situació d'excedència forçosa, excepte el cas previst en l'art. 46.1., inclús quan no figuren en el TC-2 de l'empresa.

### **Article 84. Garanties i cobertures**

En extracte, les garanties i cobertures de les pòlisses ressenyades seran les següents:

1. Responsabilitat civil: en què puguen incórrer els assegurats amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, incloent-hi fiança i defensa criminal i exclusió de:
  - a) Els riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils.
  - b) Qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.
  - c) Els riscos exclosos per imperatiu legal.
  - d) Els riscos exclosos per les companyies asseguradores.

Prestació màxima per sinistre: 50.000 euros.

2. Accidents individuals: Cobrirà l'assistència mèdica, quirúrgica i farmacèutica en cas d'accident patit pels assegurats, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les comunament previstes per les companyies asseguradores.

Capital assegurat en cas de mort: 18.030,36 euros.

Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 30.050,61 euros.

Hi ha un barem per a la determinació de la indemnització, expressat en percentatge sobre la suma assegurada.

No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altre.

## CAPÍTOL III

### Drets sindicals

#### **Article 85. Absències**

Els membres del comitè d'empresa, els delegats de personal, i els delegats sindicals, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establits legalment i en aquest conveni.

#### **Article 86. No discriminació**

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seua afiliació sindical, i podrà expressar amb llibertat les seues opinions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interés laboral o social comunicant-ho a l'empresari.

#### **Article 87. Representació dels delegats de personal**

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant de l'empresari, la representació per a la qual van ser triats i tindran les mateixes competències establides per als comitès d'empresa.

#### **Article 88. Representació del comitè d'empresa**

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors en l'empresa o centre de treball, per a la defensa dels seus interessos, i es constituirà en cada centre de treball el cens del qual siga de 50 o més treballadors.

#### **Article 89. Drets i garanties**

Els membres del comitè d'empresa, els delegats de personal, i els delegats sindicals tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de disposicions legals aplicables.

## **Article 90. Acumulació d'hores**

Per a facilitar l'activitat sindical en l'empresa, província, comunitat autònoma o Estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del conveni, podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal pertanyents a les seues organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres del comitè d'empresa que les centrals sindicals designen.

Per a fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a l'organització patronal corresponent, el desig d'acumular les hores dels seus delegats.

Les organitzacions legitimades per a la negociació d'aquest conveni, podran pactar amb les administracions competents, l'alliberament dels treballadors inclosos en pagament delegat.

Les administracions corresponents faran efectius els salaris dels dits alliberats, segons la legislació vigent.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar per escrit a l'empresari, amb antelació a l'alliberament, el nom del treballador designat, prèvia acceptació expressa d'aquest.

## **Article 91. Dret de reunió**

Es garantirà el dret que els treballadors tenen de reunir-se en el seu centre de treball, sempre que no es pertorbe el desenvolupament normal de les activitats d'aquest i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades a l'empresari o representant legal de l'empresa, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones no pertanyents a la plantilla del centre de treball que assistiran a l'assemblea.

A fi de garantir aquest dret al personal no docent, l'empresari o representant legal de l'empresa, podrà regular el treball del dia, a fi de fer possible l'assistència d'aquest personal a les dites assemblees.

## **Article 92. Quota sindical**

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats, els empresaris podran descomptar en la nòmina d'aquests, l'import de la quota sindical que s'ingressarà en el compte que el sindicat corresponent determine.

## **Article 93. Absència per negociació de conveni**

Els representants de les centrals sindicals implantades en l'àmbit d'aquest conveni a escala estatal, que es mantinguen com a treballadors en actiu en alguna empresa afectada per aquest i hagen sigut designats com a membres de la comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a participar en negociacions de futurs convenis o en les sessions de la Comissió Paritària d'Interpretació, Mediació i Arbitratge.

## **TÍTOL VI FALTES, SANCIONS, INFRACCIONS**

# CAPÍTOL I

## Faltes

### Article 94. Tipus

Per al personal afectat per aquest conveni, s'estableixen 3 tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

#### 1. Són faltes lleus:

- a) Tres faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant 30 dies.
- b) Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.
- c) La no-comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, o no cursar en temps oportú, la baixa corresponent quan es falta al treball per causa justificada, llevat que siga evident la impossibilitat de fer-ho i en general, l'incompliment dels deures de caràcter informatiu amb l'empresa.
- d) Donar per conclosa la classe amb anterioritat a l'hora del seu acabament, sense causa justificada, fins a 2 vegades en 30 dies.
- e) Negligència en l'exercici de les funcions concretes del lloc de treball; no entregar les qualificacions en les dates acordades; no controlar l'assistència i la disciplina dels alumnes, així com, negligència en l'ús dels materials, utensilis o ferramentes pròpies d'aquest.
- f) No observar les normes d'essencials de seguretat i higiene en el treball, establides per l'empresa.
- g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

#### 2. Són faltes greus:

- a) Més de 3 i menys de 10 faltes injustificades de puntualitat, comeses en el termini de 30 dies.
- b) Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball, en un termini de 30 dies
- c) L'incompliment de les obligacions educatives d'acord amb la legislació vigent.
- d) Les ofenses de paraules proferides o d'obra, comeses contra les persones, quan tinguen una gravetat elevada. Es considerarà que tenen acusada gravetat, si menyspreen davant dels alumnes la imatge del seu educador o si falten greument a la persona de l'alumne o als seus familiars.
- e) Incompliment reiterat de les normes sobre seguretat i higiene en el treball, establides per l'empresa.
- f) La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada. Així mateix, l'ús d'utensilis, ferramentes, maquinària, vehicles, i, en general béns de l'empresa, per als que no estiguera autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.
- g) El falsejament i/o l'omissió maliciosa de les dades que tingueren incidència en la Seguretat Social o davant de l'autoritat fiscal.
- h) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.
- i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïska greu perjudi a l'empresa.
- j) La reincidència en falta lleu en un termini de 90 dies.

#### 3. Són faltes molt greus:



- a) Més de 9 faltes injustificades de puntualitat, comeses en un termini de 30 dies.
- b) Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball, comeses en un termini de 30 dies.
- c) Les faltes greus de respecte i els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre de treball.
- d) El frau, deslleialtat o abús de confiança en la realització de la tasca encomanada. S'entendrà que hi ha aquest frau si s'abandona injustificadament i reiteradament la funció docent i si s'incompleixen greument les obligacions educatives derivades de la legislació en vigor.
- e) L'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones, dins de les dependències de l'empresa.
- f) L'incompliment greu i reiterat de les normes sobre seguretat i higiene en el treball establides per l'empresa.
- g) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.
- h) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produísca greu perjudici per a l'empresa.
- i) L'embriaguesa habitual o toxicomania, que incidisquen en el treball.
- j) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a la empresa.
- k) La reincidència en falta greu, si es cometera dins de l'any següent a la primera infracció.

#### **Article 95. Prescripció**

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran:

1. Les faltes lleus, al cap de 10 dies.
2. Les faltes greus, al cap de 20 dies.
3. Les faltes molt greus, al cap de 55 dies.

## **CAPÍTOL II**

### **Sancions**

#### **Article 96. Classes de sancions**

Les sancions màximes que podran imposar-se seran les següents:

1. Per falta lleu: amonestació verbal o escrita.
2. Per falta greu: suspensió de sou i faena de 3 a 14 dies.
3. Per falta molt greu: suspensió de sou i faena de 15 a 30 dies, amb advertència d'acomiadament o sense; acomiadament.

Les anotacions desfavorables, que com a conseqüència de les sancions imposades pogueren fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de 2, 4 o 8 mesos, segons que es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

#### **Article 97. Procediment sancionador**

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador, indicant la data i fets que la van motivar. Se'n remetrà una còpia al comitè d'empresa o delegats de personal i als delegats sindicals si n'hi haguera.

L'empresari, tenint en compte les circumstàncies que concórreguen en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus.

### **Article 98. Infraccions dels empresaris**

Les omissions o accions comeses pels empresaris que siguin contràries al que disposa aquest conveni i altres disposicions legals, seran considerades com a infracció laboral.

El personal contractat, a través del comitè d'empresa, delegats de personal o delegats sindicals, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció apel·lant a l'empresari.

Si en el termini de 10 dies des de la notificació a l'empresari no haguera rebut solució, o aquesta no fóra satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant de la Comissió Paritària d'Interpretació, Mediació i Arbitratge, la qual en el termini màxim de 20 dies a la recepció d'aquest, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Direcció Provincial del Ministeri de Treball, o organisme autonòmic corresponent.

En tot cas, caldrà ajustar-se al que preveuen les disposicions legals vigents.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

**Primera.** Aquest conveni es prorrogarà per tàcita reconducció, a partir de l'1 de gener de 2020, si no mitjançara denúncia expressa d'aquest per qualsevol de les parts legítimes, amb una antelació de 2 mesos al terme de la seua vigència.

Denunciat el conveni, les parts es comprometen a iniciar conversacions, en un termini no superior a 1 mes abans de la data de venciment del Conveni o de la seua pròrroga.

De conformitat al que estableix l'article 86.3 de l'ET, denunciat el conveni, en els termes establits en el propi conveni, si en el termini de 24 mesos a partir de la denúncia, les parts no hagueren aconseguit un acord relatiu a la negociació d'un nou conveni que substituísca el present, el conveni perdrà tota vigència.

S'estableix de comú acord, que el procediment de l'arbitratge serà sempre voluntari, amb independència dels acords interprofessionals que pogueren establir-se a aquest efecte.

**Segona.** En els nivells concertats, l'Administració educativa competent és responsable de totes les obligacions legals i salarials que li corresponguen, i en quedarà condicionat l'abonament al fet que siga efectuat per aquesta. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per les dites obligacions i, en conseqüència no estaran obligades a això. Els treballadors que consideren lesionats aquests drets, hauran de reclamar-los davant de les instàncies pertinents, dirigint-se conjuntament contra l'Administració educativa corresponent i contra l'empresari.

**Tercera.** Als efectes d'aquest conveni, s'entén per curs escolar, el

període de temps que s'estén des de l'1 de setembre d'un any fins al 31 d'agost de l'any següent.

**Quarta.** Les Administracions educatives mantindran durant la vigència del present conveni, la ràtio professor/unitat que abonaven mitjançant la nòmina de pagament delegat a la data del començament de vigència d'aquest i l'increment d'aquesta que es puga produir per la llei de pressuposts generals de l'Estat, per la normativa equivalent de les comunitats autònomes i/o pels acords específics adoptats en les dites comunitats.

**Cinquena. Inaplicació salarial per falta d'alumnat.** Les empreses educatives on s'impartisquen nivells que no reben finançament de fons públics, no estaran obligades a abonar els salaris prevists en les presents taules salarials, durant els mesos del gener a l'agost (ambdós inclosos) de cada any de vigència d'aquest conveni, al personal docent corresponent als dits nivells, si no superen les següents ratios de mitjana d'alumnes per aula l'1 de gener del respectiu any:

- 1r cicle d'educació infantil:
  - 0-1 anys: 4 alumnes.
  - 1-2 anys: 7 alumnes.
  - 2-3 anys: 7 alumnes.
- 2n cicle d'educació infantil: 20 alumnes.
- Batxillerat: 29 alumnes.
- CFGM: 25 alumnes.
- CFGS: 20 alumnes.

D'aquesta decisió s'informarà obligatòriament els representants dels treballadors en l'empresa, si n'hi haguera.

En tot cas, les empreses envaran a la Comissió Paritària (c/ Hacienda de Pavones, 5, 1r, 28030 - Madrid), comunicació que s'ha aplicat la clàusula anterior junt amb la notificació als representants dels treballadors, si n'haguera, i el llistat oficial d'alumnes matriculats per unitat, utilitzant el procediment que s'ha establert en l'annex V d'aquest conveni.

**Sisena. Inaplicació de conveni.** Quan en un centre concórreguen causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció en els termes establerts en l'article 82.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar les condicions de treball previstes en aquest conveni que afecten les matèries, en els termes i d'acord amb els procediments que es determinen per la normativa vigent en el moment que aquestes causes concórreguen.

**Setena. Reconeixement de drets per al personal que presta serveis en el primer cicle d'educació infantil.** Els treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu estiguen prestant serveis en l'etapa d'educació infantil primer cicle conservaran les condicions laborals establides per a aquesta etapa educativa en el V Conveni Col·lectiu mentre presten serveis en aquesta etapa.

**Huitena.** En virtut del que s'ha establert en l'article 1 d'aquest conveni, en les comunitats i ciutats autònomes es podran aconseguir acords sobre les matèries següents:

1) Complements retributius per a tot el personal afectat per aquest conveni. L'abonament d'aquests complements, per als professors inclosos en la nòmina de pagament delegat, estarà condicionat que siga fet efectiu per l'Administració

educativa corresponent. Les empreses no abonaran directament cap quantitat per aquests conceptes i en conseqüència no hi estaran obligades.

2) Configuració de les funcions directives temporals i el seu corresponent finançament.

3) Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa:

a) Procediment i calendari d'abonament de la paga extraordinària per antiguitat en l'empresa.

Els possibles calendaris d'abonament que es pacten en els àmbits autonòmics amb les respectives administracions educatives respecte al personal en pagament delegat, podran superar l'àmbit temporal fixat per a aquest conveni, amb l'acord previ entre les organitzacions empresarials i sindicals que aconsegueixen la majoria de la seua representativitat. En aquests acords podrà fer-se coincidir el rèdit dels drets amb els calendaris d'abonament que es pacten.

b) En el supòsit d'ajornament dels efectes de la paga prevista en l'article 62 bis d'aquest conveni col·lectiu, s'habilita la Comissió Paritària per a procedir d'acord amb la legislació vigent al dit ajornament, com més prompte millor i prèvia comunicació d'alguna de les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu legitimades en l'àmbit autonòmic, així com al seguiment i estudi dels acords que es pogueren aconseguir en les comunitats autònomes.

En aquest cas, en les comunitats autònomes, les organitzacions patronals i sindicals més representatives del sector hauran de firmar acords sobre la paga extraordinària per antiguitat en l'empresa amb les administracions educatives. Aquests acords establiran els termes en què s'adaptarà l'aplicació de l'article 62 en l'àmbit autonòmic perquè l'Administració educativa faça efectiu aquest abonament.

Aquests acords seran remesos a la Comissió Paritària.

L'abonament d'aquesta paga, per als professors inclosos en la nòmina de pagament delegat, estarà condicionat que siga fet efectiu per l'Administració educativa corresponent. Les empreses no abonaran directament cap quantitat per aquests conceptes i en conseqüència no hi estaran obligades.

4) Acords de manteniment de l'ocupació per a centres que extingeixen unitats per la no-renovació de concerts educatius.

5) Acords sobre equips educatius.

6) Acumulació d'hores per lactància.

7) Mesures que afavorisquen la jubilació, tant parcial com total, dels treballadors.

8) Les parts negociadores d'aquest conveni col·lectiu, consideren un signe de qualitat la reducció progressiva de la càrrega lectiva del professorat, per això, en el marc del que estableix aquesta disposició, també podran aconseguir-se acords sobre jornada, sense que, en cap cas, se sobrepassen els màxims previstos en l'article 26 d'aquest conveni. En aquells territoris en què no hi haja acord sobre aquesta matèria, serà d'aplicació l'article 26 d'aquest conveni.

Aquests acords que formaran part d'aquest conveni, per a la seua efectivitat hauran de ser presos per les organitzacions empresarials i sindicals per majoria

de la seua respectiva representativitat i hauran de comptar amb l'acord previ o conformitat de l'Administració educativa competent.

Els dits acords hauran de ser enviats a la Comissió Paritària del Conveni, perquè procedisca a depositar-los davant de l'organisme competent i el seu posterior publicació en el BOE.

**Novena.** Als efectes d'aclariment en els processos d'eleccions sindicals, s'entendrà que el grup 3, del personal de serveis generals, correspon al col·legi d'especialistes i no qualificats pertanyent la resta de grups al col·legi de tècnics i administratius.

**Desena.** La possibilitat que la utilització de formes d'expressió no sexista, garanteixi la presència de la dona en pla d'igualtat, poguera representar una dificultat afegida a la lectura i comprensió d'aquest conveni, mou a manifestar als signants d'aquest text, que tota expressió que definisca una activitat o condició, com els de treballador, empresari, delegat, afiliat, etc. s'utilitza en el sentit comprensiu de les persones d'ambdós sexes, excepte en aquells casos que per imperatiu legal corresponguen a la dona.

**Onzena.** Les parts entenen que fins a la publicació en el BOE d'aquest conveni col·lectiu, l'article 61 del V Conveni Col·lectiu ha romàs prorrogat a tots els efectes.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### **Primera. Retribucions del personal docent en pagament delegat**

L'aplicació de l'"RDL 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic"; l'"RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat"; i els PGE per als anys 2011, 2012 i 2013, han generat una varietat de situacions en les comunitats autònomes i en el territori MECD que impossibiliten, per a aquests anys, la confecció d'unes taules salarials homogènies per al conjunt de l'Estat.

En aquests anys, les distintes administracions educatives han revisat les nòmines del personal docent en pagament delegat, per via normativa o per la via d'acords autonòmics, sense tindre en compte la negociació col·lectiva, la qual cosa ha provocat diferències en les quanties dels conceptes salarials que es regulen en les taules d'aquest conveni col·lectiu.

El compromís de les organitzacions signants és que l'any 2015 les quanties i conceptes salarials bàsics del personal en pagament delegat (salari base, trienni, complements per funció i plus de residència) del personal en pagament delegat, s'ajusten a les taules salarials que es publicaran en funció del que s'haja aprovat en els Pressuposts Generals de l'Estat per a aqueix any.

En conseqüència, els salaris del personal docent en pagament delegat per als anys 2011, 2012, 2013 i 2014, es regularan de la manera següent:

Període transitori anys 2011-2014

S'estableix un període transitori entre els anys 2011 i 2014 en què les organitzacions patronals i sindicals negociadores d'aquest conveni en l'àmbit autonòmic mitjançant un acord amb l'Administració educativa competent, amb

caràcter excepcional i només durant la vigència d'aquest període transitori, certificaran les retribucions percebudes l'any 2011 i 2012 i adoptaran les mesures que conduïsquen que els anys 2013 i 2014 s'adeqüen les quantitats assignades als conceptes salarials bàsics amb l'objectiu de poder aplicar novament el gener de 2015 les taules salarials que es publicaran, a escala estatal, d'acord amb el que estableixen en els Pressuposts Generals de l'Estat en els mòduls de concerts educatius.

Les quantitats que calga adequar en els conceptes salarials bàsics, es compensaran en els complements retributius autonòmics de manera que, en cap cas, hi haurà reducció en els salaris bruts abonats en aquest període transitori per l'Administració educativa competent.

Les retribucions dels anys 2011, 2012 i 2013, siga mitjançant certificat de l'Administració, siga mitjançant un acord de les organitzacions patronals i sindicals amb l'Administració competent, seran remeses a la Comissió Paritària abans de finalitzar l'any 2013, per a un control i seguiment del que disposa aquesta disposició transitòria i per a la seua incorporació al conveni.

**Segona.** Els docents en pagament delegat que van generar el dret en el IV i V Conveni Col·lectiu estaran supeditats al que estableisca l'acord d'abonament d'aquesta paga aconseguit o que s'aconsegueisca amb l'Administració educativa en cada comunitat autònoma.

Així mateix, en el marc dels acords autonòmics que se subscriguen respecte al VI Conveni Col·lectiu o de les instruccions sobre pagament delegat o resolucions administratives dictades a aquest efecte, els treballadors que a l'entrada en vigor del V Conveni Col·lectiu tingueren complits 56 o més anys i que al llarg de la vigència del VI Conveni aconseguiran, almenys 15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25, tindran dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, sempre que no l'hagen percebut anteriorment segons el que disposa l'article 62 d'aquest conveni, per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complit. En tot cas, a partir del 31 de desembre de 2015 no es generarà el dret a la paga per antiguitat en l'empresa arrellegat en aquesta disposició transitòria per als que complisquen 56 anys o més i no aconseguisquen els 25 anys d'antiguitat en l'empresa.

En cas que els dits acords o instruccions prevegen el que s'ha disposat en el paràgraf anterior, amb caràcter excepcional i transitori, el personal no inclòs en règim de pagament delegat que reunisca els anteriors requisits, tindrà dret a una paga en els mateixos termes a càrrec de l'empresa, que disposarà de l'àmbit temporal d'aquest conveni per a fer-la efectiva, i no hi haurà aquest dret en cas contrari.

Els treballadors docents recol·locats a l'empara dels acords de centres afectats per la no-renovació del concert educatiu i/o manteniment de l'ocupació i que actualment estan prestant serveis en un centre concertat, i als quals l'Administració educativa corresponent els haja reconegut, exclusivament a efectes econòmics, l'antiguitat generada amb anterioritat al centre actual, adquiriran el dret del paràgraf anterior o, si és el cas, de l'article 62 d'aquest conveni. Açò no suposa el reconeixement d'una antiguitat major en l'empresa que la que corresponga amb l'efectiu alta en aquesta, segons la seua vigent relació contractual.

En tot cas, els supòsits arrellegats en els paràgrafs anteriors i que afecten el personal en pagament delegat seran abonats per l'Administració educativa competent, i hauran

d'estar inclosos en els acords autonòmics que se subscriuen a aquest efecte o en les instruccions o resolucions administratives dictades amb aquesta finalitat. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per aquest concepte.

En el cas que el treballador extingisca el seu contracte de treball per qualsevol de les causes previstes legalment, durant la vigència d'aquest conveni o del corresponent acord autonòmic sobre aquesta matèria, se li liquidarà la dita paga extraordinària en aqueix moment, si compleix els requisits d'aquesta disposició i així haja sigut arreplegat en el mencionat acord o instrucció administrativa.

**Tercera.** Les denominacions dels distints nivells o etapes educatives s'adaptaran a les que les lleis educatives determinen en cada moment, i quedarà facultada la Comissió Paritària per a procedir en cas que siga necessari.

**Quarta.** El personal amb classificació professional de "personal no qualificat", conforme al IV Conveni Col·lectiu, passarà a enquadrar-se dins del seu grup professional en la categoria corresponent, en funció de l'activitat que exercisca actualment. La Comissió Paritària està facultada per a dilucidar qualsevol controvèrsia respecte d'això a petició dels interessats.

La categoria de cap de negociat es considera a extingir des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, respecte a les noves contractacions.

Les categories, previstes en el IV Conveni, de sereno i conductor 1a/2a des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, seran equivalents a les de guarda/vigilant i conductor, respectivament.

**Cinquena.** Els signants d'aquest conveni es comprometen a constituir durant l'any 2014 una comissió per a l'estudi de l'adequació i, si és el cas modificació, de la jornada laboral del personal docent. Les conclusions es traslladaran a la comissió negociadora per a la seua posterior aprovació.

**Sisena.** Els signants del conveni es comprometen a constituir una comissió per a l'adaptació de la classificació professional a les exigències establides per la legislació vigent, així com a les adaptacions necessàries d'aquest conveni a plans d'igualtat i novetats que es pogueren fixar en les lleis educatives.

**Setena.** La modificació en les quanties de les pòlisses per responsabilitat civil que figura en l'article 81.1 d'aquest conveni, entrarà en vigor des de la primera renovació de les pòlisses que actualment tenen subscrites els centres.

**Huitena.** Quan una comunitat autònoma justifique la insuficiència de dotació pressupostària anual per a l'abonament d'aquesta paga per antiguitat en l'empresa, els efectes que es regulen en l'article 62 d'aquest conveni col·lectiu quedaran immediatament ajornats fins que la comunitat autònoma dispose d'una nova dotació pressupostària anual i emeta les resolucions o instruccions d'abonament corresponents o fins que les organitzacions empresarials i sindicals per majoria de la seua representativitat en l'àmbit autonòmic, i prèvia conformitat de l'Administració educativa competent, aconseguen un acord respecte d'això, d'acord amb que estableix la disposició addicional 8a d'aquest conveni.

## DISPOSICIÓ FINAL

**Única.** "Les condicions d'aquest conveni formen un tot indivisible.

Les millores econòmiques pactades podran ser absorbides per les que en aquest any puguen establir-se per disposició legal i per les que, amb caràcter voluntari, abonen les empreses a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

## ANNEX I

### Definicions de categories dels grups i subgrups professionals i equivalències

#### A) Definicions

##### Grup 1: personal docent

**Professor o professor titular.** És el qui, complint les condicions i títols acadèmics exigits per la normativa vigent, exerceix l'activitat educativa (en què s'inclou la tutoria i l'orientació dels alumnes), per a l'adequat desenvolupament del currículum, dins del marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert per la empresa educativa, respecte al seu caràcter propi i d'acord amb la legislació vigent.

**Educador infantil/ tècnic.** És el qui, complint les condicions i títols acadèmics exigits per la normativa en vigor, exerceix l'activitat educativa, per a l'adequat desenvolupament del currículum de l'educació infantil, incloent-hi les activitats relacionades amb la salut, la higiene i l'alimentació dels alumnes, dins del marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert per l'empresa educativa, respecte al seu caràcter propi i d'acord amb la legislació vigent.

**Orientador educatiu.** És el qui, amb la titulació requerida per la normativa en vigor, realitza les funcions pròpies d'acord amb la legislació vigent, dins del marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert per l'empresa educativa, respecte al seu caràcter propi.

**Professor adjunt o agregat o auxiliar.** És el qui, amb la titulació acadèmica corresponent, imparteix les classes teòricopràctiques en l'ensenyament secundari o de formació professional. Així mateix, col·labora amb el professor titular en el desenvolupament del currículum sota les seues directrius.

**Professor d'activitats educatives extracurriculars.** És el qui, en possessió de la titulació requerida, exerceix activitats docents o educatives que no són avaluables a efectes acadèmics, amb un o més grups d'alumnes.

**Instructor o monitor.** És el qui, amb els coneixements suficients, desenvolupa activitats docents o educatives que no són avaluables a efectes acadèmics, amb un o més grups d'alumnes.

També podrà ser l'ajudant del professor d'Educació Física o del professor d'activitats educatives extracurriculars.

**Educador.** És el qui, amb la preparació adequada, col·labora en la formació integral dels alumnes i cuida l'ordre en els temps de treball personal.

**Director.** És el qui, en possessió de la titulació adequada, és designat per el empresari o elegit segons el que estableix la legislació vigent, dirigeix, orienta



i supervisa les activitats educatives. Igualment, realitza aquelles altres funcions que li són encomanades.

**Subdirector.** És el qui, en possessió de la titulació adequada, és designat per l'empresari, auxilia el director i el substitueix, en cas necessari.

**Cap d'estudis.** És el qui, en possessió de la titulació adequada, és designat per l'empresari, respon del desenvolupament del quadre pedagògic de l'empresa educativa i d'aquelles altres funcions que li són encomanades.

**Cap de departament.** És el professor designat per l'empresari, que dirigeix i coordina la investigació, la programació i l'ensenyament de les disciplines que corresponguen al seu departament.

## Grup 2: personal d'administració

### 2.1. Subgrup personal administratiu

**Cap d'administració o secretaria.** És el qui té a càrrec seu la direcció administrativa i/o la secretaria de l'empresa educativa.

**Cap de negociat.** És el qui, a les ordres del cap d'administració i/o secretaria, o directament de l'empresari o persona designada per aquest, s'encarrega de dirigir una secció o departament administratiu.

**Oficial. Comptable.** És el qui exerceix funcions burocràtiques o comptables que exigisquen iniciativa i responsabilitat.

**Recepcionista. Telefonista.** És el qui, durant la seua jornada de treball, atén el telèfon, i s'ocupa, així mateix, de qüestions burocràtiques i de recepció de visites o de cartes, paquets i mercaderies, en col·laboració amb el conserge i el porter si n'hi haguera.

**Auxiliar.** Comprén aquesta categoria l'empleat que realitza funcions administratives burocràtiques o de biblioteca, sota la direcció del seu immediat superior, que podrà ser directament l'empresari o un representant seu.

### 2.2. Subgrup Personal Auxiliar

**Cuidador.** És el qui ajuda els alumnes atenent les seues necessitats pròpies: higiene, neteja, alimentació, mobilitat, etc.

## Grup 3: Personal de serveis generals

### 3.1. Subgrup Personal de porteria i vigilància.

**Conserge.** És el qui atén les necessitats del centre de treball, quant a la conservació de les seues dependències. També ajuda el recepcionista, si n'hi haguera, o directament si el dit càrrec no existira, en la recepció de visites. Té a càrrec seu l'organització del treball dels zeladors, porters i ordenances si n'hi haguera. Atén els alumnes perquè aquests no deteriorenen les instal·lacions.

**Porter.** Atén la vigilància de les portes de les dependències empresarials, procurant obrir-les i tancant-les puntualment i evitant que hi puguem accedir persones no autoritzades; ha de fer-se càrrec dels avisos i les entregues de paquets, cartes, mercaderies, encàrrecs, etc. en col·laboració amb el

conserge i el recepcionista si n'hi haguera; encén i apaga els llums en els elements comuns; s'ocupa del funcionament normal de comptadors, calefacció, i altres equips equivalents; neteja i conserva la zona que se li encomane. En col·laboració amb el professorat, té a càrrec seu l'ordre i la reparació dels alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions durant la seua estada en el centre educatiu fora de les classes.

**Guarda, vigilant.** És el qui, de dia o de nit, té a càrrec seu la vigilància de les dependències de l'empresa, ajudant o suplint, si és el cas, el porter en la funció d'obrir o tancar portes i en la d'evitar l'accés de persones no autoritzades. Tindrà com a funció fer guardar l'ordre als residents durant la nit.

### **3.2. Subgrup personal de neteja**

**Governant.** És el qui té a càrrec seu la coordinació del personal de neteja, distribuint el servei per a la millor atenció de les dependències de l'empresa, responsabilitzant-se de les claus d'armaris de llenceria, utensilis i productes de neteja i altre material domèstic.

**Empleat del servei de neteja, costura, llavada i planxa.** És el qui atén alguna o totes aquestes funcions sota la direcció del governant o directament de l'empresari o persona designada directament per aquest.

### **3.3. Subgrup personal de cuina i menjador**

**Cap de cuina.** És el qui dirigeix tot el personal d'aquesta, es responsabilitza de l'adquisició, l'atenció i la condimentació dels aliments i s'ocupa del seu servei en les degudes condicions, vetllant pel compliment de la normativa sobre menjadors escolars i sobre manipulació d'aliments.

**Cuiner.** És l'encarregat de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se que es conserve en bon estat i que estiga ben presentat, així com de la pulcritud del local i utensilis de cuina. Si no n'hi haguera cap de cuina, vetllarà pel compliment de la normativa sobre manipulació d'aliments.

**Ajudant de cuina.** És el qui, a les ordres del cap de cuina o cuiner, o directament de l'empresari o persona designada per aquest, l'ajuda en les seues funcions. Pot simultaniejar les seues funcions amb les d'empleat del servei de neteja, costura, llavada, planxa i menjador.

**Empleat del servei de menjador.** És el qui atén el servei de menjador, a les ordres del cap de cuina o cuiner o directament de l'empresari o persona designada per aquest. Podrà simultaniejar les seues funcions amb les d'empleat del servei de costura, llavada, planxa, cuina i neteja.

### **3.4. Subgrup personal de manteniment i serveis generals**

**Oficial de 1a d'oficis.** És el qui posseint la pràctica en els oficis corresponents, els exerceix amb gran perfecció, realitzant treballs generals i, inclús, els que requereixen una especial competència o delicadesa.

**Oficial de 2a d'oficis.** És el qui, sense arribar a l'especialització requerida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia.

**Empleat de manteniment, jardineria i oficis diversos.** És el qui, tenint la suficient pràctica, es dedica a l'atenció, la reparació i la conservació integral dels edificis i jardins.

**Conductors.** Són els treballadors proveïts del permís de conduir, als qui se'ls encomana la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament i neteja.

## Grup 4: personal complementari titulat

### Titulats superiors

Són el qui, amb la titulació mínima de llicenciat, enginyer o arquitecte, exerceix una funció especialitzada o assessora, siga directament sobre els alumnes o genèricament en l'empresa, havent sigut contractat en consideració al títol aconseguit, exercint amb plena responsabilitat les funcions pròpies de la seua professió.

### Titulats mitjans

Són el qui, amb titulació mínima de diplomat universitari, enginyer tècnic, arquitecte tècnic o equivalent, exerceix una funció especialitzada o assessora, siga directament sobre els alumnes o genèricament en l'empresa, sent contractat per aquesta en consideració al títol aconseguit, exercint amb plena responsabilitat les funcions pròpies de la seua professió.

## ANNEX III

CENTRES RESIDENCIALS (COL·LEGIS MENORS, RESIDÈNCIES D'ESTUDIANTS I ESCOLES LLAR)

### Classificació de grups professionals

El personal que preste serveis en aquestes empreses, es classificarà en els grups següents:

- \* Grup 1. Personal docent
- \* Grup 2. Personal d'administració
- \* Grup 3. Personal de serveis generals
- \* Grup 4: Personal complementari titulat

#### Grup 1: personal docent

- a. Director
- b. Sotsdirector
- c. Cap d'estudis o tutor
- d. Educador, capellà, metge i psicòleg
- e. Educador d'escola llar.

#### Grup 2: personal d'administració

##### 2.1. Subgrup personal administratiu

- a. Personal administratiu
- b. Personal auxiliar

## **2.2. Subgrup personal auxiliar**

a. Cuidador

### **Grup 3: personal de serveis generals**

El personal dels grups 2 i 3 es classificarà d'acord amb el que estableix l'article 10 d'aquest conveni i les seues funcions seran les que ixen definides en l'annex I.

### **Definicions de categories dels grups i subgrups professionals i equivalències**

**Director.** És el qui, nomenat pel titular de l'empresa, orienta i supervisa les activitats en tots els seus aspectes i realitza altres activitats que li siguem encomanades.

**Sotsdirector.** És el qui auxilia i, en cas necessari, substitueix el director en les seues funcions.

**Cap d'estudis o tutor.** És el qui respon del desenvolupament del conjunt d'activitats educatives i/o formatives del centre.

**Educador.** És el personal que amb la titulació adequada col·labora en la activitat formativa del centre residencial.

**Educador escola llar.** És el personal que amb la titulació adequada col·labora en l'activitat formativa de l'escola llar.

### **Jornada del personal docent**

El personal intern que tinga la categoria de director, sotsdirector i cap d'estudis o tutor, incrementarà la seua jornada en 2 hores setmanals.

### **Jornada del personal no docent**

Aquest personal no variarà la seua jornada durant els mesos de juliol i agost, excepte pacte entre les parts.

Sobre el que estableix la resta de matèries no regulades en aquest annex, regirà el que disposa l'articulat general del conveni.

## **ANNEX IV**

### **PROCEDIMENT DE CONCESSIÓ DE PLACES ESCOLARS GRATUÏTES**

En compliment de l'article 81 per a la concessió de places escolars gratuïtes als fills dels treballadors afectats per aquest conveni, s'estableix el següent procediment:

1. En la primera setmana del mes de maig es constituirà en cada província, una comissió mixta integrada per les organitzacions empresarials i els sindicats que formen part de la Mesa Negociadora del Conveni.

La dita comissió aprovarà i publicarà:

- El model de sol·licitud.
- El termini i lloc de presentació.
- Els criteris de preferència en l'adjudicació, en cas que hi haja més sol·licituds que places disponibles.

2. En la primera setmana del mes de juny, la comissió procedirà a:

- Adjudicar les places.
- Comunicar a les empreses i els treballadors la resolució.
- Fer constar als treballadors que complisquen els requisits necessaris per a sol·licitar les ajudes a l'estudi que oferisquen les administracions públiques, l'obligació que tenen de sol·licitar-les.

3. En el termini d'una setmana, comptada a partir de la recepció de la comunicació, les empreses i els treballadors que consideren lesionats els seus drets poden recórrer davant de la comissió.

4. Abans del 15 de juliol la comissió resoldrà definitivament. La seua decisió serà vinculant.

## ANNEX V

### INSTRUCCIONS I MODELS PER A ACOLLIR-SE A LA CLÀUSULA DE DESVINCULACIÓ PREVISTA EN LA DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

#### INSTRUCCIONS

1. L'empresari comunicarà als representants dels treballadors (o si no n'hi ha als titulars de l'aula afectada) la seua intenció d'acollir-se a la clàusula de desvinculació, utilitzant el model 2, adjuntant-los els llistats de l'alumnat (model 3) i els TC 3/2 (en cas de batxillerat) per a demanar el seu vistiplau.

2. La documentació que figura en el punt 1, es remetrà junt amb el model 1 a la Comissió Paritària abans de 30 dies des de la publicació en el BOE del conveni o de les revisions salarials de cada any.

3. La Comissió Paritària es reunirà en els 30 dies següents des de la conclusió del termini per a enviar la documentació fixada en el punt anterior, per a resoldre els casos presentats.

4. Si la documentació aportada és la prevista en aquestes instruccions constant el vistiplau dels representants dels treballadors (o titulars de les aules si és el cas), la Comissió Paritària acceptarà la desvinculació.

Si és remés un altre tipus de documentació, que acredite, així mateix, el compliment dels requisits previstos en la disposició adicional sisena, la Comissió Paritària o concedirà la desvinculació o sol·licitarà al peticionari la documentació que considere d'interés.

#### MODEL 1

#### COMUNICACIÓ A LA COMISSIÓ PARITÀRIA

Sr. President  
Comissió Paritària  
C/ Hacienda de Pavones, 5, 1r.  
28030 Madrid

, de de 20

Senyor/a , amb DNI titular del centre , comunica que procedeix a aplicar la clàusula de desvinculació prevista en la disposició addicional cinquena del VI Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o Parcialment amb Fons Públics, firmat amb data \_\_\_\_\_ i publicat en el BOE del \_\_\_\_\_.

En compliment del que s'ha previst en la dita disposició addicional, adjunte a aquest document còpia de la comunicació remesa als representants dels treballadors i del llistat oficial dels alumnes matriculats en la unitat del nivell TC 3/2 corresponent (en cas de batxillerat), amb data 1 de gener de 20 .

Atentament,

Col·legi:

## MODEL 2 NOTIFICACIÓ ALS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Al/s representant/s dels Treballadors  
del col·legi: \_\_\_\_\_

, de de 20 .

Senyor/a amb DNI . Titular del centre comunica que procedeix a aplicar la clàusula de desvinculació prevista en la disposició addicional cinquena del VI Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o Parcialment amb Fons Públics, firmat amb \_\_\_\_\_ i publicat en el BOE del \_\_\_\_\_.

En virtut del que disposa la citada addicional, adjunte a aquest document els llistats oficials corresponents als nivells , i TC 3/2 corresponent (si es tracta de batxillerat), perquè hi aporte la seua conformitat, a fi de remetre-la a la Comissió Paritària del VI Conveni.

He rebut:

El Titular

Representant dels treballadors  
(o si no n'hi ha el titular de l'aula)

Signat:  
DNI

MODEL 3  
LLISTA D'ALUMNAT

Als efectes d'aplicació de la clàusula de desvinculació prevista en la disposició  
addicional cinquena del VI Conveni, el llistat de l'alumnat amb data 1 de gener de  
20 , del grup del nivell és:

1. 17.
2. 18.
3. 19.
4. 20.
5. 21.
6. 22.
7. 23.
8. 24.
9. 25.
10. 26.
11. 27.
12. 28.
13. 29.
14. 30.
15. 31.
16. 32.

Vist i plau  
Representant dels treballadors  
(o si no n'hi ha el titular de l'aula)

El titular

Segell col·legi

(Adjunteu a aquest document un llistat per cada aula del nivell per al qual es demana  
el desvinculació.)