

VII



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS



FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENSEÑANZA

¿Ya sabes todo lo que **FSIE** te ofrece?

Entra en nuestra web www.fsie.es y síguenos en nuestras redes sociales



VENTAJAS EXCLUSIVAS
PARA AFILIADOS,
FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA
TRABAJADORES DEL SECTOR
INFORMACIÓN SOBRE
CONVENIOS Y LEGISLACIÓN,
Y MUCHO MÁS...

**“POR NUESTROS
DERECHOS EN UNA
SOCIEDAD LIBRE
Y PLURAL”**



SOMOS PROFESIONALES COMO TÚ #SOMOSFSIE



VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos

B.O.E. de 27 de Septiembre de 2021

B.O.E. de 8 de octubre de 2025

Adaptación del convenio de concertada al Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre,
por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación
de las personas LGTBI en las empresas.

El VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, fue suscrito con fecha 21 de junio de 2021, de una parte, por las asociaciones empresariales: Educación y Gestión (EyG), Confederación de Centros de Enseñanza (CECE), la Federación Española de Centros de Enseñanza de Economía Social (FED-ACES) y la Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC), en representación de las empresas del sector; y de otra, por las centrales sindicales: Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), la Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (FE-USO) y UGT Servicios Públicos (UGT) y Comisiones Obreras (FE-CC.OO.), en representación de los trabajadores.

ÍNDICE POR MATERIAS

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES [10](#)

CAPÍTULO I. Ámbitos..... [10](#)

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

CAPÍTULO II. Comisión Paritaria [12](#)

Artículo 5. Constitución y competencias.

Artículo 6. Funcionamiento.

Artículo 7. Acuerdos.

Artículo 8. Domicilio.

CAPÍTULO III. Organización del trabajo [14](#)

Artículo 9. Organización del trabajo.

TÍTULO II. DEL PERSONAL..... [14](#)

CAPÍTULO I. Clasificación del personal..... [14](#)

Artículo 10. Clasificación de grupos profesionales.

Artículo 11. Definiciones.

Artículo 12. Provisiones.

CAPÍTULO II. Contratación [17](#)

Artículo 13. Forma del contrato.

Artículo 14. Presunción de duración indefinida.

Artículo 15. Contrato de formación en alternancia.

Artículo 16. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal.

Artículo 18. Contrato fijo-discontinuo.

Artículo 19. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Artículo 20. Contrato de duración determinada por sustitución.

Artículo 21. Contrato de relevo.

Artículo 22. Conversión en contrato indefinido.

CAPÍTULO III. Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios23

Artículo 23. Período de prueba.

Artículo 24. Vacantes y promoción profesional.

Artículo 25. Cese voluntario.

TÍTULO III. CONDICIONES LABORALES26

CAPÍTULO I. Jornada de trabajo26

Artículo 26. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente.

Artículo 27. Jornada del personal docente.

Artículo 28. Jornada del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil.

Artículo 29. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.

Artículo 30. Jornada del personal complementario titulado.

Artículo 31. Jornada del personal de administración y servicios.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Artículo 33. Control y Registro de jornada.

CAPÍTULO II. Vacaciones y periodos sin actividad29

Artículo 34. Régimen general de vacaciones.

Artículo 35. Períodos sin actividad del personal docente.

Artículo 36. Vacaciones del personal del primer ciclo de Educación Infantil.

Artículo 37. Vacaciones del personal complementario titulado y de administración y servicios.

Artículo 38. Periodos sin actividad del personal complementario titulado y de administración y servicios.

Artículo 39. Parte proporcional.

CAPÍTULO III. Calendario Laboral32

Artículo 40. Calendario Laboral.

CAPÍTULO IV. Permisos33

Artículo 41. Permisos retribuidos.

Artículo 42. Permisos no retribuidos.

Artículo 43. Prestación por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.



Artículo 44. Permiso para el cuidado del bebé lactante.

Artículo 45. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.

CAPÍTULO V. Cursos y exámenes de los trabajadores37

Artículo 46. Cursos.

Artículo 47. Exámenes oficiales.

CAPÍTULO VI. Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones38

Artículo 48. Clases de excedencia.

Artículo 49. Excedencia forzosa.

Artículo 50. Excedencia especial.

Artículo 51. Reserva del puesto de trabajo.

Artículo 52. Excedencia voluntaria.

Artículo 53. Excedencia por víctimas de violencia de genero.

Artículo 54. Reingreso en la empresa

Artículo 55. Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente.

Artículo 56. Jubilaciones.

TÍTULO IV. RETRIBUCIONES40

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales40

Artículo 57. Pago de salarios.

Artículo 58. Movilidad funcional interna en el grupo/ subgrupo.

Artículo 59. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

Artículo 60. Anticipos de salario.

Artículo 61. Empresas educativas de titularidad no española.

Artículo 62. Trienios.

Artículo 63. Cómputo de antigüedad.

Artículo 64. Pagas extraordinarias.

Artículo 65. Prorratio de pagas.

Artículo 66. Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa.

Artículo 67. Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa del personal docente en pago delegado.

Artículo 68. Retribución de jornadas parciales.

Artículo 69. Retribuciones proporcionales.

Artículo 70. Trabajo nocturno.

CAPÍTULO II. Complementos específicos44

Artículo 71. Complemento por función.

Artículo 72. Complemento de Bachillerato.

CAPÍTULO III. Otros complementos45

Artículo 73. Complementos retributivos autonómicos.

Artículo 74. Complemento por incapacidad temporal.

Artículo 75. Plus de portero.

Artículo 76. Plus de residencia.

TÍTULO V. RÉGIMEN ASISTENCIAL46

CAPÍTULO I. Prevención de riesgos laborales46

Artículo 77. Seguridad en el trabajo.

Artículo 78. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 79. Delegados de prevención.

Artículo 80. Revisión médica.

Artículo 81. Enfermedades profesionales.

Artículo 82. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.

CAPÍTULO II. Mejoras sociales49

Artículo 83. Ropa de trabajo.

Artículo 84. Ayudas al estudio.

Artículo 85. Preferencia de plaza en puestos escolares.

Artículo 86. Enseñanza gratuita.

Artículo 87. Manutención y alojamiento.

Artículo 88. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Artículo 89. Garantías y coberturas.

CAPÍTULO III. Derechos sindicales53

Artículo 90. Ausencias.

Artículo 91. No discriminación.

Artículo 92. Representación de los delegados de personal.

Artículo 93. Representación del comité de empresa.

Artículo 94. Derechos y garantías.

Artículo 95. Acumulación de horas.



- Artículo 96. Derecho de reunión.
 Artículo 97. Cuota sindical.
 Artículo 98. Ausencia por negociación de Convenio.

TÍTULO VI. FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES Y MEDIDAS CAUTELARES55

CAPÍTULO I. Faltas y medidas cautelares55

- Artículo 99. Tipos.
 Artículo 100. Prescripción.
 Artículo 100 bis. Medidas cautelares.

CAPÍTULO II. Sanciones58

- Artículo 101. Clases de sanciones.
 Artículo 102. Procedimiento sancionador.
 Artículo 103. Infracciones de los empresarios.

DISPOSICIONES ADICIONALES59

DISPOSICIONES TRANSITORIAS65

DISPOSICIÓN FINAL67

ANEXO I:

Control y registro del horario de trabajo68

ANEXO II:

Salidas escolares de más de un día de duración72

ANEXO III:

Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias75

ANEXO IV:

Centros residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar)80

ANEXO V:

Procedimiento de concesión de plazas escolares gratuitas82

ANEXO VI:

Instrucciones y modelos para acogerse a la cláusula de descuelgue prevista en la disposición adicional quinta83

ANEXO VII:

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar87

DÓNDE ESTAMOS91

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

No obstante, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional Octava de este Convenio. Para ello, será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto, el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones indisponibles por los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa, que incurrirán en concurrencia de convenios en caso de regular de forma distinta lo dispuesto en el presente convenio colectivo sectorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio, afectará a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial, y en las que se lleven a cabo alguna de las actividades educativas siguientes:

- 1^{er}. Ciclo Educación Infantil/ (integrado) y/o 2^o Ciclo Educación Infantil (integrados).



- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato.
- Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior. Ciclo Formativo de Grado Básico o su equivalente de acuerdo con la normativa vigente.
- Educación Especial (integrada).
- Educación Permanente de Adultos.
- Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

A los efectos de este Convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan 1^{er} Ciclo de Educación Infantil, 2º Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio

de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios por cuenta ajena en y para una empresa educativa, cualquiera que sea la titularidad empresarial privada de la misma.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente Convenio, se extenderá desde su fecha de publicación en el BOE, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2020.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen Acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, así como

cambios en cualquiera de las materias acordadas en el presente convenio colectivo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

Serán objeto de negociación específica, las tablas salariales de cada año, desde el momento de la publicación en la LPGE de los módulos económicos correspondientes o la norma que los modifique o prorrogue, estableciéndose el límite temporal de tres meses para su firma. Esta limitación sólo será de aplicación durante la vigencia y las posibles prórrogas del convenio, pero no una vez denunciado el mismo. Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos, el salario se fijará de acuerdo con la variación porcentual que figure en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 57.

El presente Convenio se prorrogará por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2025, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de 2 meses al término de su vigencia.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones, en un plazo no superior a 1 mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga.

Una vez denunciado el convenio, en los términos establecidos en el mismo, este permanecerá vigente hasta que las partes hayan alcanzado un nuevo acuerdo de convenio que lo sustituya.

Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2020 y 2021 de los salarios abonados, deberán quedar totalmente saldadas en el plazo de tres meses desde la publicación del Convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 5. Constitución y competencias.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje, seguimiento del convenio y



cualquier otra función que le haya sido encomendada en el articulado del mismo.

La Comisión Paritaria, única para resolver en el presente Convenio, estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del mismo, no computándose a estos efectos las personas del Presidente y Secretario.

Las competencias de esta Comisión Paritaria serán las establecidas legalmente en la normativa general y en el presente convenio.

Artículo 6. Funcionamiento.

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

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, por vía telemática o, en su defecto, por cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción,

con una antelación mínima de 5 días hábiles, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria del mismo modo que el reseñado para la convocatoria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por todas las organizaciones, el plazo podrá ser inferior.

El procedimiento para todo aquello a lo que la ley y el convenio obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por correo postal certificado o burofax dirigido al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas total o Parcialmente con fondos públicos, cuyo domicilio se indica en el artículo 8. El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones y, podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.
2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente. Para aquellos casos en los que la ley no establece plazo específico, la comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria, se levantará acta, notificándose por escrito al consultante la resolución adoptada que le afecte, firmada por el presidente y el secretario.
4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.
5. En aquellos casos en los que se requiere la intervención previa de esta Comisión Paritaria de manera previa a la vía judicial, transcurridos 15 días desde la recepción de la consulta se entenderá cumplido el trámite quedando abierto el procedimiento correspondiente.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para ellas.

Artículo 7. Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada Organización miembro de la misma, requiriéndose para ello la aprobación por más del 50% de la representatividad patronal y por más del 50% de la representación sindical. El Presidente y el Secretario tendrán voz pero no voto.

Artículo 8. Domicilio.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la C/ Hacienda de Pavones, 5 - 1º (28030).

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10. Clasificación de grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Anexo III, serán clasificados en grupos profesionales.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1. del ET.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en 4 grupos profesionales:

- Grupo 1: Personal docente.
- Grupo 2: Personal de Administración.
- Grupo 3: Personal de Servicios.
- Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

Grupo 1: Categorías del grupo profesional de Personal docente.

El personal docente se encuadra en las siguientes subgrupos y categorías.

- 1.1. Subgrupo Educación Infantil 1^{er}. Ciclo (integrado):
 - a) Profesor/Maestro.
 - b) Educador infantil/Técnico.
- 1.2. Subgrupo Educación Infantil 2º ciclo (integrado) y Educación Primaria:
 - a) Profesor/Maestro.
 - b) Orientador Educativo.
- 1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de Grado Básico o su equivalente según la normativa aplicable.
 - a) Profesor.
 - b) Orientador Educativo.
 - c) Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
- 1.4. Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior.
 - a) Profesor Titular.
 - b) Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
 - c) Orientador Educativo.
- 1.5. Subgrupo de Educación Especial (integrado).
 - a) Profesor.
- 1.6. Subgrupo de Educación Permanente de Adultos.
 - a) Profesor.

b) Profesor Agregado.

1.7. Subgrupo otro personal

a) Profesor de actividades educativas extracurriculares.

b) Instructor o monitor.

c) Educador.

1.8. Categorías funcionales-directivas-temporales

a) Director.

b) Subdirector.

c) Jefe de Estudios.

d) Jefe de Departamento.

Las categorías funcionales-directivas-temporales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal de Administración.

2.1. Subgrupo personal administrativo.

a) Jefe de Administración o Secretaría.

b) Jefe de Negociado.

c) Oficial. Contable.

d) Recepcionista. Telefonista.

e) Auxiliar.

2.2. Subgrupo Personal auxiliar.

a) Cuidador.

Grupo 3. Personal de servicios generales.

3.1. Subgrupo personal de portería y vigilancia.

a) Conserje.

b) Portero.

c) Guarda. Vigilante.

3.2. Subgrupo de personal de limpieza.

a) Gobernante.

b) Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

3.3. Subgrupo personal de cocina y comedor.

a) Jefe de cocina.

b) Cocinero.



- c) Ayudante de cocina.
- d) Empleado de servicio de comedor.

3.4. Subgrupo Personal de mantenimiento y oficios generales.

- a) Oficial de 1ª de oficios.
- b) Oficial de 2ª de oficios.
- c) Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
- d) Conductores.

Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

- a) Titulados Superiores.
- b) Titulados Medios.

La Comisión Paritaria homologará las categorías de los grupos y los subgrupos profesionales no contempladas en este Convenio.

Artículo 11. Definiciones.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías de los grupos y subgrupos profesionales, así como el cuadro de equivalencias con las categorías

definidas en convenios que se venían aplicando con anterioridad, son las que figuran en el Anexo III que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 12. Provisiones.

Las categorías de los grupos y subgrupos profesionales especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de 2 o más categorías de los grupos y subgrupos profesionales.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

Artículo 13. Forma del contrato.

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

Artículo 14. Presunción de duración indefinida.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que

las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

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

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

Artículo 15. Contrato de formación en alternancia.

El contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En las condiciones requeridas para la formalización de este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

Artículo 16. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialistas, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, dentro de los tres años desde la terminación de los estudios, o de cinco cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año. En el caso del personal docente contratado una vez iniciado el curso escolar para ocupar una vacante, el contrato se prolongará al menos hasta el 31 de agosto de ese curso escolar siempre y cuando esté dentro de la duración mínima y máxima establecida.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los



trabajadores contratados en esta modalidad, percibirán el 90% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional.

Los trabajadores incluidos en pago delegado, podrán devengar hasta el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral, siempre y cuando no supere el módulo correspondiente.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en los apartados anteriores, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal.

El personal con contrato temporal no superará el 25% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato por sustitución y el personal con contrato de relevo.

El personal contratado para actividades escolares complementarias, extraescolares y servicios complementarios no entran en este cómputo.

En los centros de trabajo de 8 o menos trabajadores no será de aplicación este artículo.

Las empresas adecuarán su plantilla a lo anteriormente previsto en el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 18. Contrato fijo-discontinuo.

Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente,

tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo tercero, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos sin actividad de Navidad y Semana Santa-Pascua, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

El contrato se formalizará por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos en la legislación

vigente. Necesariamente será por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Los criterios objetivos y formales por los que se regirá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o a cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de

conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Siempre y cuando lo establezca la legislación vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, en los términos que establece el artículo 24 de este convenio colectivo.

Al inicio del curso escolar, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso,

semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 19. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

1.- Se podrá celebrar este contrato como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 18 de este convenio colectivo o artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a las que se refiere se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La concertación del contrato por esta causa tendrá una duración máxima de un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2.- Asimismo, se podrá concertar bajo esta modalidad para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dicho días la concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Se podrá suscribir este contrato para los supuestos de dotación excepcional de horas que estén condicionadas en el tiempo, así como, para programas temporales, y otros supuestos de carácter excepcional y temporal que tengan cabida conforme a la legislación educativa vigente.

Artículo 20. Contrato de duración determinada por sustitución.

Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato por sustitución para cubrir la docencia, en caso del personal docente, o tarea encomendada, en el caso del personal no docente, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia,

en caso del docente, o la tarea encomendada, en el personal no docente, con carácter temporal, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertar para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo y se especifique en contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La prestación de servicios bajo esta modalidad contractual podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones ambas personas trabajadoras el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que la duración pueda ser en este caso superior a tres meses. Por esta causa, no podrá celebrarse un nuevo contrato una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 21. Contrato de relevo.

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la percepción de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará, simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador o trabajadora en las condiciones que establezca la legislación vigente.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Artículo 22. Conversión en contrato indefinido.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando

sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPÍTULO III **PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES** **VOLUNTARIOS**

Artículo 23. Período de prueba.

1º. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que se establece a continuación:

- a) Personal docente (Grupo 1): 4 meses.
- b) Personal de administración y servicios (Grupos 2 y 3): 1 mes.
- c) Personal complementario titulado (Grupo 4): 2 meses.
- d) Personal con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: El período de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito la persona trabajadora: Personal docente será de 4 meses, personal titulado complementario 2 meses y personal de administración y servicios 1 mes.

Para la efectividad de estos períodos de prueba será indispensable que consten por escrito.

2°. En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un docente, el período de prueba será de 10 meses, debiendo constar por escrito. En este supuesto, y si la empresa desiste del contrato en fecha posterior a aquella en que se cumpla el cuarto mes desde su incorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir como indemnización, 2 días de salario por cada mes completo de servicio desde el inicio del contrato. Para un mismo puesto de trabajo la empresa no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del período de prueba más de 2 veces consecutivas.

3°. Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

4°. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 24. Vacantes y promoción profesional.

Se entiende por vacante la situación producida en una empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

1°. Vacantes entre el personal docente:

a) Las vacantes que se produzcan en el Grupo 1 (art. 10), serán cubiertas entre el personal del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.

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

b) En los niveles concertados la cobertura de las vacantes que se produzcan se hará a tenor de lo establecido en la legislación educativa vigente. Asimismo, se podrá contemplar como criterio preferente, estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2°. Vacantes entre el Subgrupo Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio subgrupo profesional, a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado. Los Auxiliares con 5 años de servicio en la categoría, podrán ser promocionados a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.



Los trabajadores en formación con más de 2 años de servicio en la empresa pasarán a ocupar el puesto de Auxiliar.

- 3º. Vacantes entre el Grupo Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio grupo profesional, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa.
- 4º. El personal perteneciente a los Grupos 2, 3 y 4 de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1º de este artículo.
- 5º. En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación educativa vigente para el personal docente, las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión

y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexogenérica, afectiva y familiar.

Artículo 25. Cese voluntario.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1º. Personal docente y personal complementario titulado: 1 mes.
- 2º. Resto del personal: 15 días.

En el caso de acceso a puesto público, se estará a lo siguiente:

1. Cuando el personal docente acceda a puesto de interino, el trabajador deberá informar, a la dirección del centro o a la titularidad del colegio, a la publicación de las listas de acceso a puestos en centros públicos y, en este caso, el plazo de preaviso del personal docente quedará establecido en 15 días.
2. En el caso de acceso a la función pública, el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En el caso de los trabajadores incluidos

en pago delegado, en el que la Administración educativa es responsable de esta obligación, el empresario quedará exonerado del pago de la indemnización, siempre y cuando hubiera dado traslado inmediato del cese del trabajador a dicha Administración.

TÍTULO III

Condiciones laborales

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 26. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente.

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los ciclos de Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior. Ciclo Formativo de Grado Básico o su equivalente de acuerdo con la normativa vigente, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas, todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.

Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.

No obstante, en el supuesto que la Administración Educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este Convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe.

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los Delegados de Personal o Comité

de Empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.

Artículo 27. Jornada del personal docente.

Salvo para el personal docente del primer ciclo de educación infantil que se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente, la jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas, como máximo, será de 25 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el

empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este Convenio.

En el caso de las salidas del centro de más de un día de duración, se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 28. Jornada del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil.

Para el personal docente que preste sus servicios en las unidades 0-3 años la jornada anual será de: 1.362 horas anuales para el Maestro, 1.620 horas para el Educador infantil.

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada máxima de 32 horas para el Maestro y de 38 horas para el Educador Infantil.

Artículo 29. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.

El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

Artículo 30. Jornada del personal complementario titulado.

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1º. Jornada máxima semanal de 34 horas.
- 2º. Jornada anual de 1.400 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

Artículo 31. Jornada del personal de administración y servicios.

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1º. Jornada anual de 1.570 horas, de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Primera. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.
- 2º. Jornada semanal de 38 horas de referencia, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.
- 3º. Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.
- 4º. Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar



en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.

5°. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.

6°. Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

7°. El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33. Control y Registro de jornada.

A efectos de control y registro de jornada se tendrá en cuenta lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

CAPÍTULO II

VACACIONES Y PERIODOS SIN ACTIVIDAD

Artículo 34. Régimen general de vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 1 mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción. El cálculo para la compensación económica de las vacaciones, en los

casos que proceda legalmente, se realizará en base a lo establecido en este artículo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número

de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Artículo 35. Períodos sin actividad del personal docente.

Salvo el personal docente del primer ciclo de educación infantil que estará a lo dispuesto en el artículo siguiente, todo el personal docente afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los 8 primeros días del mes de julio o los 8 últimos días del mes de agosto.

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por



otras fechas, el derecho regulado en el primer inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido, no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será inferior al 35% de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 27 del presente Convenio. La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados, será de 100 horas. Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25% del personal docente con un mínimo de 3 trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 36. Vacaciones del personal del primer ciclo de Educación Infantil.

Todo el personal afectado por esta disposición tendrá derecho cada año completo de servicios a:

Un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a quince días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio de los representantes de los trabajadores. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

Artículo 37. Vacaciones del personal complementario titulado y de administración y servicios.

Este personal tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

- 1°. Seis días de vacaciones durante el año, 3 a determinar por el empresario y los otros 3 a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar.
- 2°. El personal de Administración y Servicios tendrá 2 días más de vacaciones al año, 1 a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y 1 a determinar por el trabajador.

Artículo 38. Periodos sin actividad del personal complementario titulado y de administración y servicios.

Todo el personal complementario titulado y de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de 6 días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de 3 días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Artículo 39. Parte proporcional.

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

CAPÍTULO III

CALENDARIO LABORAL

Artículo 40. Calendario Laboral.

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro. Excepcionalmente y para el caso de impartición de materias optativas, así como, en los módulos de Formación Profesional, el



tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva semanal podrá superarse siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar.

CAPÍTULO IV

PERMISOS

Artículo 41. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1º. Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.
- 2º. Tres días en caso de fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de 5 días.

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

- 3º. Dos días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 4º. Un día por traslado del domicilio habitual.
- 5º. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.
- 6º. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7°. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8°. Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.
- Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2° y 3°, se establece lo siguiente:

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.
- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.
- Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

Artículo 42. Permisos no retribuidos.

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con



15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará, como máximo, en 2 períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Artículo 43. Prestación por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato derivado de nacimiento y cuidado del menor, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

Artículo 44. Permiso para el cuidado del bebé lactante.

Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o

acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajador o en su caso, lo establecido en aquella.

El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un Acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las Instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su

ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por nacimiento.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando

la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

Artículo 45. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 12 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



CAPÍTULO V

CURSOS Y EXÁMENES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 46. Cursos.

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.

Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa educativa.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa.

Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del Anexo I, del RD 1026/2024, de 8 de octubre.

Las empresas que tengan un plan de formación para las nuevas incorporaciones incluirán un nuevo módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 47. Exámenes oficiales.

Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO VI

EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y JUBILACIONES

Artículo 48. Clases de excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 49. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- 1ª. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 2ª. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.
- 3ª. Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 10 años de ejercicio activo en la misma empresa.

Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

Artículo 50. Excedencia especial.

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

- 1ª. Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.
- 2ª. Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 51. Reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial, tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante



el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

También tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida, el trabajador que esté en situación de excedencia voluntaria, en los términos previstos en el artículo siguiente, cuya excedencia esté motivada por su incorporación como cooperante a un proyecto de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria internacional.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

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

Artículo 52. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

Artículo 53. Excedencia por víctimas de violencia de género.

Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre 3 meses y 1 año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

Artículo 54. Reingreso en la empresa.

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria, sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso, al menos con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 55. Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente.

En el supuesto de Incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 56. Jubilaciones.

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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

TÍTULO IV

Retribuciones

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 57. Pago de salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan establecidos en las Tablas Salariales fijadas al efecto, que se corresponden con la jornada anual señalada para las

diferentes categorías, que son las establecidas en el Anexo VII de este Convenio Colectivo correspondientes a los años 2020 y 2021.

La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes a cada año dentro del plazo de 3 meses desde la publicación en el BOE de la LPGE correspondiente o prórroga. Este límite sólo se aplicará durante la vigencia del Convenio o su prórroga, no siendo aplicable después de la denuncia del mismo.

El abono de estos salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

Artículo 58. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las

titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Esta modalidad no podrá implicar una reducción salarial.

No obstante, en supuestos acreditados de modificación de unidades o del concierto educativo se podrá proceder a la movilidad funcional dentro del Grupo I sólo limitada por la exigencia de la titulación académica o profesional necesaria, y el trabajador percibirá el salario que corresponda al subgrupo del nivel educativo al que quede adscrito.

Artículo 59. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 60. Anticipos de salario.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Para los trabajadores incluidos en pago delegado el empresario tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 61. Empresas educativas de titularidad no española.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste servicios en empresas educativas de titularidad no española radicadas en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este Convenio.

Artículo 62. Trienios.

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

Artículo 63. Cómputo de antigüedad.

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

Artículo 64. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a 1 mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 65. Prorrateo de pagas.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 66. Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

Artículo 67. Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa del personal docente en pago delegado.

Sin perjuicio del derecho establecido en el artículo anterior, el personal en régimen de pago delegado percibirá este salario directamente de las administraciones educativas a través del pago delegado en función de las disponibilidades presupuestarias de los módulos de conciertos. El abono estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

Cuando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia de dotación presupuestaria anual para el abono de esta paga por antigüedad en la empresa,

los efectos que regula el artículo 66 de este Convenio Colectivo quedarán inmediatamente aplazados hasta que la Comunidad Autónoma disponga de una nueva dotación presupuestaria anual y emita las resoluciones o instrucciones de abono correspondientes o hasta que las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su representatividad en el ámbito autonómico, y previa conformidad de la Administración Educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio.

En todo caso, las resoluciones o instrucciones de la Administración competente o los acuerdos suscritos respetarán los derechos de los trabajadores que se hayan generado durante el periodo de aplazamiento.

Para el desarrollo autonómico de lo que dispone este artículo se estará a lo establecido en la Disposición Adicional Octava.

Artículo 68. Retribución de jornadas parciales.

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

contratadas. El personal docente percibirá su retribución en proporción al número de horas lectivas semanales contratadas. Este modo de cálculo del salario se establece sin perjuicio de la prestación del trabajo durante las horas no lectivas que le correspondan según su jornada total.

Artículo 69. Retribuciones proporcionales.

Las retribuciones de los trabajadores que realicen su trabajo en distinto grupo, subgrupo o distinta categoría profesional, se fijarán en proporción al número de horas semanales trabajadas en cada uno de ellos. En el caso del personal docente, las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas en cada nivel o categoría. En cualquier caso se respetarán las condiciones económicas del contrato laboral del trabajador.

Artículo 70. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán a efectos de retribución en un 25% sobre el salario. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

CAPÍTULO II

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

Artículo 71. Complemento por función.

Los trabajadores a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas descritas en el artículo 10, apartado 1.8., percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto para cada nivel educativo en las Tablas Salariales, o aquel que se haya acordado expresamente, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional octava de este Convenio.

En aquellos centros integrados por más de un nivel de enseñanza obligatoria, donde exista un único Director, Subdirector o Jefe de Estudios, estos percibirán, mientras ejerzan su cometido, el complemento por función señalado para el nivel de enseñanza obligatoria superior que exista en el centro.

Artículo 72. Complemento de Bachillerato.

El personal docente que imparta enseñanzas en el Bachillerato, percibirá como complemento de puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto en las tablas salariales.



CAPÍTULO III

OTROS COMPLEMENTOS

Artículo 73. Complementos retributivos autonómicos.

En aquellas Comunidades Autónomas en donde las organizaciones legitimadas hayan acordado complementos retributivos, los trabajadores percibirán el mismo como complemento autonómico, y en las condiciones pactadas en los respectivos Acuerdos.

Artículo 74. Complemento por incapacidad temporal:

- 1º. Caso general: Todos los trabajadores en situación de Incapacidad temporal y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.
- 2º. Para el caso de profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de

su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

- 3º. En cada caso de los señalados anteriormente, una vez superados los periodos respectivos indicados, se abonará el 100% de la retribución salarial total en proporción de 1 mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

El abono del mencionado complemento por incapacidad temporal al personal en pago delegado estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio Colectivo adaptarán este artículo en dicho ámbito a la nueva situación.

Artículo 75. Plus de portero.

El portero recibirá un plus correspondiente al 9% del salario los 12 meses del año, si tiene a su cargo el

encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea ésta de carbón u otros productos sólidos.

Artículo 76. Plus de residencia.

Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia o insularidad, según los casos, los complementos señalados al efecto en el Anexo VII.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las establecidas en el Anexo VII, continuarán percibiendo esas cantidades como derecho “ad personam”, no pudiendo ser reducidas ni absorbidas.

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 77. Seguridad en el trabajo.

Las empresas y el personal afectado por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el

trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de Noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Artículo 78. Prevención de riesgos laborales.

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Artículo 79. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/95.

En las empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.



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

En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/95.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como las garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/95.

En las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/95.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Prevención la formación necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones, o facilitarán, dentro de su actividad laboral, el tiempo necesario para ello.

Artículo 80. Revisión médica.

Las empresas garantizarán una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores.

Artículo 81. Enfermedades profesionales.

La Comisión Paritaria estudiará en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como:

- a) Enfermedades neurológicas crónicas.
- b) Patologías otorrinolaringológicas.
- c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- d) Alergias crónicas.
- e) etc.

A tal efecto, y si es el caso, la Comisión Paritaria se dirigirá a los organismos competentes, instándoles a la creación de dicho servicio.

Artículo 82. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.

Se constituirá un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina “Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos”.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de



las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, se establece en el domicilio social de EDUCACIÓN y GESTIÓN (EyG).

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente Convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto por la parte social, como por la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato

de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración.

CAPÍTULO II

MEJORAS SOCIALES

Artículo 83. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal de servicios y al personal técnico de talleres o laboratorios, ropa de trabajo una vez al año.

El personal docente, a petición propia o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes. El profesorado de Educación Física, o que ejerza como tal, recibirá un chandal y calzado deportivo una vez al año.

Artículo 84. Ayudas al estudio.

Las empresas educativas comprendidas en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para el personal afectado por el mismo y para sus hijos, un régimen de ayudas al estudio consistente en la preferencia de plaza en puesto escolar y en la gratuidad de enseñanza, tal y como se detalla en los 2 artículos siguientes.

Artículo 85. Preferencia de plaza en puestos escolares.

La preferencia de plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual, para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
- b) Los hijos de los mismos.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieron una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 49.1.

Artículo 86. Enseñanza gratuita.

Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

1º. La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas di-

rectamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

- 2º. Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.
- 3º. Son beneficiarios de esta ayuda:
 - a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.
 - b) Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.
 - c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer, tuvieron una antigüedad superior a 2 años.
 - d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 49.1.
- 4º. El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:
 - a) Educación Infantil, 1er. ciclo de E.S.O. (sin concertar), 2º ciclo de E.S.O., Bachillerato, F.P.



de Grado Medio, F.P. de Grado Superior, Ciclos Formativos de Grado Básico o su equivalente conforme a la legislación vigente, E.P.A.: 2%

- b) Educación Primaria y 1er. ciclo de E.S.O. (con concierto): 3%

Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita, en el propio centro de trabajo, aunque se superen los porcentajes señalados.

Los hijos de los trabajadores de otros centros, únicamente tendrán derecho a la enseñanza gratuita, siempre que los porcentajes señalados en el párrafo anterior, no hayan sido cubiertos con hijos de profesores del propio centro.

Se establece un máximo del 15% de alumnos becados en el Primer Ciclo de Educación Infantil, fijándose una beca del 50% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo, distribuyéndose la cuantía de esta beca entre el número de alumnos becados para este ciclo.

- 5º. Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las

Administraciones Públicas, si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

- 6º. Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el Anexo V de este Convenio.

Artículo 87. Manutención y alojamiento.

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

- 1º. Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.
- 2º. El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50% de lo establecido para los alumnos. Es potestativo del empresario, establecer

que el referido personal, no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen habitualmente.

- 3°. Asimismo, el personal podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50 % de lo establecido para los alumnos.
- 4°. En los centros de trabajo donde exista comedor o internado, el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina, tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
- 5°. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento. Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de 1 hora de descanso para la comida.

Artículo 88. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y

accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal (docente y no docente) de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el art. 46.1., aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

Artículo 89. Garantías y coberturas.

En extracto, las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- 1°. Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:
 - a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.



b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.

d) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 50.000 euros.

2º. Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros. Existe un baremo para la determinación de la indemnización, expresado en porcentaje sobre la suma asegurada.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

CAPÍTULO III

DERECHOS SINDICALES

Artículo 90. Ausencias.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 91. No discriminación.

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

Artículo 92. Representación de los Delegados de Personal.

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

Artículo 93. Representación del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores.

Artículo 94. Derechos y garantías.

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

Artículo 95. Acumulación de horas.

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Organización patronal correspondiente, el deseo de acumular las horas de sus Delegados.

Las Organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio, podrán pactar con las Administraciones competentes, la liberación de los trabajadores incluidos en pago delegado.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 96. Derecho de reunión.

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en su centro de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden



del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, el empresario o representante legal de la empresa, podrá regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 97. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos, el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 98. Ausencia por negociación de Convenio.

Los representantes de las Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en

negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

TÍTULO VI

Faltas, sanciones, infracciones y medidas cautelares

CAPÍTULO I

FALTAS Y MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 99. Tipos.

Para el personal afectado por este Convenio, se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1º. Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo

y en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.

- d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
- f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2º. Son faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

- d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- e) Los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
- f) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.



- h) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.
- i) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- k) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

3º. Son faltas muy graves:

- a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de 30 días.
- c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función docente

- y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.
- e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
- f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Artículo 100. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1°. Las faltas leves, a los 10 días.
- 2°. Las faltas graves, a los 20 días.
- 3°. Las faltas muy graves, a los 55 días.

Artículo 100 bis. Medidas cautelares.

En caso de apertura de expediente sancionador con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus formas o miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa cuando existan indicios fundados podrá, como medida cautelar suspender de empleo a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente.

CAPÍTULO II

SANCIONES

Artículo 101. Clases de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 1°. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

- 2°. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

- 3°. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 u 8 meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 102. Procedimiento sancionador.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que la motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales si los hubiere.

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

Artículo 103. Infracciones de los empresarios.

Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en

este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Sin en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u organismo autonómico correspondiente.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Segunda.

En los niveles concertados, la Administración Educativa competente es responsable de cuantas obligaciones legales y salariales le correspondan, quedando condicionado su abono a que sea efectuado por ella. Las empresas por tanto, no abonarán cantidad alguna por dichas obligaciones y, en consecuencia no estarán obligadas a ello. Los trabajadores que consideren lesionados estos derechos, deberán reclamarlos ante las instancias pertinentes, dirigiéndose conjuntamente

contra la Administración educativa correspondiente y contra el empresario.

Tercera.

A efectos del presente Convenio, se entiende por curso escolar, el período de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente.

Cuarta.

Las Administraciones educativas mantendrán durante la vigencia del presente convenio, la ratio profesor/unidad que venían abonando mediante la nómina de pago delegado a la fecha del comienzo de vigencia del mismo y el incremento de la misma que se pueda producir por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por la normativa equivalente de las Comunidades Autónomas y/o por los Acuerdos específicos adoptados en dichas Comunidades.

Quinta. Descuelgue salarial por falta de alumnado.

Las empresas educativas donde se impartan niveles que no reciban financiación de fondos públicos, no vendrán obligadas a abonar los salarios previstos en las presentes tablas salariales, durante los meses de enero

a agosto (ambos inclusive) de cada año de vigencia de este Convenio, al personal docente correspondiente a dichos niveles, si no superan las siguientes ratio media de alumnos por aula a 1 de enero del respectivo año:

- 1^{er} ciclo Educación Infantil:

0-1 años: 4 alumnos.

1-2 años: 7 alumnos.

2-3 años: 7 alumnos.

- 2º Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.

Bachillerato: 29 alumnos.

C.F.G.M.: 25 alumnos.

C.F.G.S.: 20 alumnos.

De esta decisión se informará obligatoriamente a los representantes de los trabajadores en la empresa, si estos existieran.

En todo caso, las empresas enviarán a la Comisión Paritaria (C/ Hacienda de Pavones, 5 - 1º, 28030 - Madrid), comunicación por correo postal certificado o burofax de que se ha aplicado la cláusula anterior junto con la notificación a los representantes de



los trabajadores, si los hubiera, y el listado oficial de alumnos matriculados por unidad, utilizando el procedimiento que se ha establecido en el Anexo VI de este Convenio, garantizando la protección de datos al incluir datos personales del alumnado.

Sexta. Inaplicación de convenio.

Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurren.

Séptima. Reconocimiento de derechos para el personal que presta sus servicios en el Primer Ciclo de Educación Infantil.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del VI Convenio Colectivo estuvieran prestando sus servicios en la etapa de Educación Infantil Primer Ciclo conservarán las condiciones laborales establecidas para esta etapa educativa en el V

Convenio Colectivo mientras presten sus servicios en esta etapa.

Octava.

En virtud de lo establecido en el artículo 1 del presente Convenio, en las Comunidades y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar Acuerdos sobre las siguientes materias:

- 1) Complementos retributivos para todo el personal afectado por este Convenio. El abono de estos complementos, para los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.
- 2) Configuración de las funciones directivas temporales y su correspondiente financiación.
- 3) Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa:
 - a) Procedimiento y calendario de abono de la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la empresa.

Los posibles calendarios de abono que se pacten en los ámbitos autonómicos con las respectivas administraciones educativas respecto al personal

en pago delegado, podrán superar el ámbito temporal fijado para este convenio, previo acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representatividad. En estos acuerdos podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos con los calendarios de abono que se pacten.

- b) En el supuesto de aplazamiento de los efectos de la paga contemplada en el artículo 67 de este Convenio Colectivo, se habilita a la Comisión Paritaria para proceder conforme a la legislación vigente a dicho aplazamiento, a la mayor brevedad y previa comunicación de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo legitimadas en el ámbito autonómico, así como al seguimiento y estudio de los acuerdos que se pudieran alcanzar en las CCAA.

En este caso, en las CC.AA. las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector deberán firmar acuerdos sobre la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa con las Administraciones Educativas. Dichos acuerdos establecerán los términos en los que se adaptará

la aplicación del artículo 66 en el ámbito autonómico para que la Administración Educativa haga efectivo este abono.

El abono de esta paga, para los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

- 4) Acuerdos de Mantenimiento del empleo para centros que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.
- 5) Acuerdos sobre Equipos Educativos.
- 6) Acumulación de horas por lactancia.
- 7) Medidas que favorezcan la jubilación, tanto parcial como total, de los trabajadores.
- 8) Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, consideran un signo de calidad la reducción progresiva de la carga lectiva del profesorado, por ello, en el marco de lo establecido



en esta Disposición, también podrán alcanzarse Acuerdos sobre jornada, sin que en ningún caso, se rebasen los máximos previstos en el artículo 26 de este Convenio. En aquellos territorios en los que no exista acuerdo sobre esta materia, será de aplicación el artículo 26 de este Convenio.

- 9) Se establece la posibilidad de negociar en las CCAA, otros complementos, como los sexenios, siempre y cuando se haga cargo de su abono la Administración Educativa competente y sin que las empresas estén obligadas al pago de cantidad alguna por estos complementos.
- 10) Cuando se produzcan acuerdos de incremento de ratios en las comunidades autónomas, o éstas ya tuvieran ratios suficientes para ello, se podrán suscribir acuerdos donde tendrán prioridad la reducción de una hora de carga lectiva, sin reducción de jornada laboral ni salarial, para el personal docente mayor de 58 años, y la mejora de la función directiva; ello siempre y cuando no se interfiera en la impartición del currículo y las medidas sean financiadas por la Comunidad Autónoma, sin que las empresas estén obligadas al pago de cantidad alguna. No se

incluirán en estos acuerdos aquellos incrementos de ratio que obedezcan a motivos finalistas fijados por las administraciones educativas.

Se respetarán los acuerdos alcanzados en las Comunidades Autónomas como resultado de la negociación colectiva.

Estos Acuerdos que formarán parte de este Convenio, para su efectividad deberán ser tomados por las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad y deberán contar con el Acuerdo previo o conformidad de la Administración Educativa competente.

Todos estos acuerdos deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que proceda a depositarlos ante el organismo competente y su posterior publicación en el BOE.

Novena.

A efectos de clarificación en los procesos de elecciones sindicales, se entenderá que el Grupo 3, del Personal de Servicios Generales, corresponde al colegio de especialistas y no cualificados perteneciendo el resto de grupos al colegio de técnicos y administrativos.

Décima. SMI.

En virtud de lo establecido en el RD 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022, ninguna persona trabajadora recibirá una retribución total a jornada completa inferior a 1.000 € mensuales en catorce pagas.

Si los ingresos por todos los conceptos que recibiese la persona trabajadora no alcanzasen la cuantía del SMI antes señalada, se establecerá un “complemento SMI” hasta alcanzar el importe antes mencionado, que será absorbible y compensable.

Undécima. Adecuación de la contratación.

En caso de ser necesaria la adecuación de la contratación establecida en este convenio colectivo a las novedades o modificaciones que surjan por el devenir de la misma o su aplicación en las empresas, la comisión negociadora del convenio colectivo se reunirá y acordará, en su caso, las modificaciones o adecuaciones que sean necesarias realizar al respecto.

Disposición adicional duodécima. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no

discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente por ninguna causa.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente contra el respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Disposición adicional decimotercera. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deben crear, con participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Jornada del Personal de Administración y Servicios Generales. Se reducirá progresivamente al Personal de Administración y Servicios Generales para quedar en 1570 horas al año, establecidas en el art. 31.

Esta reducción se hará de forma progresiva a lo largo de la vigencia de este Convenio:

- En 2022 la jornada será de 1590 horas anuales.
- En 2023 la jornada será de 1580 horas anuales.
- En 2024 la jornada será de 1570 horas anuales.

Segunda.

Los docentes en pago delegado que generaron el derecho en los anteriores convenios colectivos estarán a lo establecido en el Acuerdo de abono de esta paga alcanzado o que se alcance con la Administración Educativa en cada Comunidad Autónoma.

Asimismo, en el marco de los Acuerdos Autonómicos que se suscriban respecto al VI Convenio Colectivo o de las instrucciones sobre pago delegado o

resoluciones administrativas dictadas al efecto, los trabajadores que a la entrada en vigor del V Convenio Colectivo tuvieran cumplidos 56 o más años y que a lo largo de la vigencia del VI Convenio alcanzarán, al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, siempre que no la hayan percibido anteriormente según lo dispuesto en el artículo 62 de este Convenio, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. En todo caso, a partir del 31 de diciembre de 2015 no se generará el derecho a la paga por antigüedad en la empresa recogido en esta Disposición Transitoria para quienes cumplan 56 años o más y no alcancen los 25 años de antigüedad en la empresa.

En el caso de que dichos Acuerdos o instrucciones contemplen lo dispuesto en el párrafo anterior, con carácter excepcional y transitorio, el personal no incluido en régimen de pago delegado que reúna los anteriores requisitos, tendrá derecho a una paga en los mismos términos a cargo de la empresa, que dispondrá del ámbito temporal del presente Convenio para hacerla efectiva, no existiendo tal derecho en caso contrario.

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de Centros Afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo y que actualmente están prestando sus servicios en un centro concertado, y a quienes la Administración educativa correspondiente les haya reconocido, exclusivamente a efectos económicos, la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del artículo 66 de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

En cualquier caso, los supuestos recogidos en los párrafos anteriores y que afecten al personal en pago delegado serán abonados por la Administración Educativa competente, debiendo estar incluidos en los Acuerdos Autonómicos que se suscriban al efecto o en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo por cualquiera de las causas

previstas legalmente, durante la vigencia de este Convenio o del correspondiente Acuerdo autonómico sobre esta materia, se le liquidará dicha paga extraordinaria en ese momento, si reúne los requisitos de esta disposición y así haya sido recogido en el mencionado Acuerdo o instrucción administrativa.

Tercera.

Las denominaciones de los distintos niveles o etapas educativas se adaptarán a las que las leyes educativas determinen en cada momento, quedando facultada la Comisión Paritaria para proceder en caso de que fuera necesario.

Cuarta.

Los firmantes del Convenio Colectivo se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del Convenio Colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro del primer mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.



Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

- Jornada de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Revisión del Título VI.
- Régimen de los cursos de formación y perfeccionamiento profesional.
- Adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.

Quinta. Contratos anteriores a la reforma.

Los contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo de lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo o VII Convenio Colectivo, que sean anteriores al día 30 de marzo de 2022, continuarán siendo regulados conforme al régimen jurídico por el que se establecieron en su momento, conforme a los términos y condiciones que se establecen el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para a reforma laboral.

En este sentido, los contratos de obra y servicio, así como, los contratos eventuales celebrados al amparo de lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo, o en el VII

Convenio Colectivo hasta su derogación por el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, se regirán conforme al régimen anterior siempre y cuando sean celebrados antes del 31 de diciembre de 2021. En estos casos, los contratos celebrados entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, se regirán conforme a lo allí establecido, sin que su duración pueda ser superior a 6 meses.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en las disposiciones transitorias del Real Decreto 32/2021 de 28 de diciembre.

DISPOSICIONES FINALES

Única.

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio.

ANEXO I

Control y registro del horario de trabajo

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.
2. El empresario determinará al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, y en el caso del personal docente la distribución de las horas no lectivas previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.
3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal

docente, incluirá tanto la jornada lectiva como no lectiva.

4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado y autorizado por la dirección y registrado en el mismo día.

5. En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida



distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.
 7. Si, por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre clases estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar con la persona la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con la temporalidad máxima de un curso, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.
 8. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.
 9. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
 10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y no lectiva) la que tuviera ese día en el centro educativo.
- En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.
- Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese

día, se contabilizarán además como horas no lectivas las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Las categorías funcionales directivas temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 29 del VII Convenio Colectivo.
12. En el supuesto de subcontratación de la actividad la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista, en todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

13. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.
14. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus Comités de Empresa o Delegados de Personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.
16. A los socios trabajadores de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.
17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado.

ANEXO II

Salidas escolares de más de un día de duración

1. Quedan excluidas de la presente regulación aquellas salidas de un solo día de duración, sin pernocta, integradas en la programación general del centro como parte del contenido formativo del alumnado. Asimismo, quedan excluidas las salidas cuyo cómputo de horas sea superior a lo establecido en el apartado 3 de este acuerdo.
2. En el supuesto de que la empresa organice para el alumnado una actividad fuera del centro de más de un día de duración podrá contar con las personas trabajadoras que, de forma expresamente voluntaria, acepten participar en la realización de estas salidas.
3. Las horas dedicadas a estas salidas tendrán en todo caso la consideración de ordinarias, y no se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada indicado en los artículos 26 a 31 del convenio colectivo, a excepción de lo establecido en el epígrafe b) de este apartado en los términos que a continuación se señalan:
 - a) La dedicación máxima y exclusiva para las salidas que se realicen con alumnos y no incluidas en el cómputo anual antes indicado, será de 72 horas por curso escolar y por persona trabajadora, computándose a razón de un máximo de ocho horas diarias.
 - b) En los días de salida que se correspondan con días laborables establecidos en el horario de la persona trabajadora, ya sean lectivos o no lectivos pero con presencia obligatoria en el centro de trabajo, se computarán con cargo al cómputo anual, indicado en los artículos 26 a 31 del convenio colectivo, las horas que la persona trabajadora tuviera programadas esos días, incluyendo en el caso del personal docente tanto las horas lectivas como las horas no lectivas; en el caso de que la jornada especificada en la jornada de la persona trabajadora sea inferior a ocho horas diarias, el exceso hasta alcanzar esa suma se efectuará con cargo al número de horas fijadas en el punto a).



c) En los días de salida que se correspondan con un día no lectivo a efectos escolares y días sin presencia obligatoria de la persona trabajadora en el centro se computarán 8 horas diarias con cargo al número de horas fijadas en el punto a).

d) A los meros efectos de lo establecido en los apartados anteriores se estará a las siguientes definiciones:

a) Días lectivos: los fijados por las Administraciones educativas como días de clase, de lunes a viernes.

b) Días no lectivos con presencia obligatoria de la persona trabajadora en el centro:

En junio, desde la finalización de los días lectivos hasta el día que la empresa establezca como de presencia obligada de las personas trabajadoras en el centro para la realización de actividades no lectivas.

En septiembre, los días que la empresa establezca de presencia obligada de las personas trabajadores en el centro para la realización de actividades no lectivas y hasta el inicio de las actividades lectivas.

Los 8 primeros días de julio o los ocho últimos días de agosto si el centro programa la presencia obligada en el centro.

En su caso los sábados, si estos figuran en el calendario laboral.

4. Se respetarán los descansos diarios y semanales que establece la legislación vigente.

5. Las personas trabajadoras que participen en estas salidas percibirán un complemento salarial por cada día de salida, con cargo al coste de la propia actividad, cuyas cuantías para el 2022 serán:

a) 53,25 euros por cada día lectivo o laborable no lectivo de presencia obligatoria en el centro que coincida con la salida.

b) 85,20 euros por cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter nacional.

c) 95,85 euros por cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter internacional.

6. Los importes relacionados en el apartado anterior serán objeto de revalorización anual conforme al IPC del año anterior.
7. Se mantendrán las condiciones establecidas en las empresas que ya vienen regulando estas salidas para sus trabajadores, respetando como mínimas y obligatorias las condiciones determinadas por el presente acuerdo.
8. Los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de las personas trabajadoras que realicen estas salidas serán sufragados con cargo al coste de la propia actividad.
9. Estas salidas estarán cubiertas con una póliza de seguro de responsabilidad civil, así como de asistencia en viaje cuando sea al extranjero.
10. Según la legislación vigente se considerará como accidente laboral cualquier siniestro que ocurra en el desempeño de sus funciones durante la salida.



ANEXO III

Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias

A) Definiciones

Grupo 1: Personal docente

Profesor o Profesor Titular. Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa, (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos), para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

Educador infantil/Técnico. Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa en vigor, ejerce su actividad educativa, para el adecuado desarrollo del currículo de la Educación Infantil, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación de los alumnos, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

Orientador educativo. Es quien, con la titulación requerida por la normativa en vigor, realiza sus funciones propias de acuerdo con la legislación vigente, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio.

Profesor Adjunto o Agregado o Auxiliar. Es quien, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en la Enseñanza Secundaria o de Formación Profesional. Asimismo, colabora con el profesor titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

Profesor de actividades educativas extra-curriculares. Es quien, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

Instructor o Monitor. Es quien, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes

o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

También podrá ser el ayudante del profesor de educación física o del profesor de actividades educativas extracurriculares.

Educador. Es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

Director. Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

Subdirector. Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, auxilia al Director y lo sustituye, en caso necesario.

Jefe de Estudios. Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la

empresa educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

Jefe de Departamento. Es el Profesor designado por el empresario, que dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su Departamento.

Grupo 2: Personal de Administración

2.1. Subgrupo Personal Administrativo.

Jefe de Administración o Secretaría. Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

Jefe de Negociado. Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaría, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

Oficial. Contable. Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Recepcionista. Telefonista. Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende el teléfono, cuidando



asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

Auxiliar. Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o un representante suyo.

2.2. Subgrupo Personal Auxiliar.

Cuidador. Es quien ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, alimentación, movilidad, etc.

Grupo 3: Personal de Servicios Generales

3.1. Subgrupo Personal de portería y vigilancia.

Conserje. Es quien atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas.

Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere. Atiende a los alumnos para que éstos no deterioren las instalaciones.

Portero. Atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias empresariales, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas; ha de hacerse cargo de los avisos y entregas de paquetes, cartas, mercancías, recados, encargos, etc. en colaboración con el conserje y el recepcionista si los hubiera; enciende y apaga las luces en los elementos comunes; cuida del normal funcionamiento de contadores, calefacción, y otros equipos equivalentes; limpia y conserva la zona que se le encomiende. En colaboración con el profesorado, tiene a su cargo el orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones durante su estancia en el centro educativo fuera de las clases.

Guarda, Vigilante. Es quien, de día o de noche, tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso,

al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

3.2. Subgrupo Personal de limpieza.

Gobernante. Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

Empleado del servicio de limpieza de costura, lavado y plancha. Es quien atiende a alguna o todas estas funciones bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada directamente por él mismo.

3.3. Subgrupo Personal de cocina y comedor.

Jefe de cocina. Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones,

velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

Cocinero. Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina, velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

Ayudante de Cocina. Es quien, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor.

Empleado del servicio de comedor. Es quien atiende el servicio de comedor, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.



3.4. Subgrupo Personal de mantenimiento y servicios generales.

Oficial de 1ª de Oficios. Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e, incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

Oficial de 2ª de Oficios. Es quien, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios. Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Conductores. Son los trabajadores provistos del permiso de conducir, a los que se les encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

Grupo 4: Personal Complementario Titulado

Titulados Superiores

Es el que, con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratado en consideración al título alcanzado, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Titulados Medios

Es el que, con titulación mínima de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratado por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

ANEXO IV

Centros residenciales

(Colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar).

Clasificación de grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en estas empresas, se clasificará en los siguientes grupos:

- Grupo 1. Personal docente.
- Grupo 2. Personal de Administración.
- Grupo 3. Personal de Servicios Generales.
- Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

Grupo 1: Personal docente.

- a. Director.
- b. Subdirector.
- c. Jefe de Estudios o Tutor.
- d. Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.
- e. Educador de Escuela-Hogar.

Grupo 2: Personal de Administración.

2.1. Subgrupo personal administrativo.

- a. Personal administrativo.
- b. Personal auxiliar.

2.2. Subgrupo personal auxiliar

- a. Cuidador.

Grupo 3. Personal de servicios generales.

El personal del Grupo 2 y 3 se clasificará conforme a lo establecido en el artículo 10 de este Convenio y sus funciones serán las que aparecen definidas en el Anexo I.

Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias

Director. Es quien, encargado por el titular de la empresa, orienta y supervisa las actividades en



todos sus aspectos y realiza otras actividades que le sean encomendadas.

Subdirector. Es quien auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

Jefe de Estudios o Tutor. Es quien responde del desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas del centro.

Educador. Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa del centro residencial.

Educador Escuela-Hogar. Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa de la Escuela-Hogar.

Jornada del personal docente. El personal interno que ostente la categoría de Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, incrementará su jornada en 2 horas semanales.

Jornada del personal no docente. Este personal no variará su jornada durante los meses de julio y agosto, salvo pacto entre las partes.

Salarios del personal docente

Sobre lo establecido en el resto de materias no reguladas en el presente Anexo, regirá lo dispuesto en el articulado general del Convenio.

ANEXO V

Procedimiento de concesión de plazas escolares gratuitas

En cumplimiento del artículo 86 para la concesión de plazas escolares gratuitas a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, se establece el siguiente procedimiento:

1º. En la primera semana del mes de mayo se constituirá en cada provincia, una Comisión Mixta integrada por las organizaciones empresariales y los sindicatos que formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio.

Dicha Comisión aprobará y publicará:

- el modelo de solicitud.
- el plazo y lugar de presentación.
- los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

2º. En la primera semana del mes de junio, la Comisión procederá a:

- Adjudicar las plazas.
 - Comunicar a las empresas y trabajadores su resolución.
 - Hacer constar a los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para solicitar las ayudas al estudio que oferten las Administraciones Públicas, la obligación que tienen de solicitarlas.
- 3º. En el plazo de una semana, contada a partir de la recepción de la comunicación, las empresas y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta.
- 4º. Antes del 15 de julio la Comisión Mixta resolverá definitivamente. Su fallo será vinculante.



ANEXO VI

Instrucciones y modelos para acogerse a la cláusula de descuelgue prevista en la disposición adicional quinta

INSTRUCCIONES

- 1ª. El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores (o en su defecto a los titulares del aula afectada) su intención de acogerse a la cláusula de descuelgue, utilizando el Modelo 2, adjuntándoles los listados del alumnado, garantizando la protección de datos de los mismos, (Modelo 3) y los TC 3/2 (en caso de Bachillerato) para recabar su visto bueno.
 - 2ª. La documentación que figura en el punto 1, se remitirá, por correo postal certificado o burofax, junto con el Modelo 1 a la Comisión Paritaria antes de 30 días desde la publicación en el BOE del Convenio o de las revisiones salariales de cada año, este período quedará interrumpido cuando la publicación coincida con el mes de agosto, reanudándose una vez finalizado el mismo.
 - 3ª. La Comisión Paritaria se reunirá en los 30 días siguientes desde la conclusión del plazo para enviar la documentación fijada en el punto anterior, para resolver los casos presentados.
 - 4ª. Si la documentación aportada es la prevista en estas instrucciones constando el Visto Bueno de los representantes de los trabajadores (o titulares de las aulas en su caso), la Comisión Paritaria aceptará el descuelgue.
- Si es remitida otro tipo de documentación, que acredite, asimismo, el cumplimiento de los requisitos previstos en la Disposición Adicional Sexta, la Comisión Paritaria o bien concederá el descuelgue o bien solicitará al peticionario la documentación que considere de interés.

MODELO 1**COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA**

Sr. Presidente
Comisión Paritaria
C/ Hacienda de Pavones, 5 – 1º.
28030 Madrid

En _____, a ____ de _____ de 20____.

D. _____, con D.N.I. _____ titular del Centro _____, comunica que procede a aplicar la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, firmado con fecha y publicado en el BOE del _____.

En cumplimiento de lo previsto en dicha disposición adicional, les acompaño copia de la comunicación remitida a los representantes de los trabajadores y del listado oficial de los alumnos matriculados en la unidad _____ del nivel _____ TC 3/2 correspondiente (en caso de BACHILLERATO), con fecha 1 de enero de 20____.

Attmte.

Colegio:

MODELO 2

NOTIFICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Al Representante/s de los Trabajadores
del Colegio: _____

En _____, a ____ de _____ de 20__.

D. _____, con D.N.I. _____ Titular del Centro _____ comunica que procede a aplicar la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, firmado con y publicado en el BOE del _____.

En virtud de lo dispuesto en la citada adicional, le adjunto los listados oficiales correspondientes a los niveles _____, y el recibo de liquidación de cuotas de pago electrónico para el ingreso de las cuotas del seguro escolar correspondiente (si se trata de BACHILLERATO), para que aporte su conformidad a los mismos, con el fin de remitirla a la Comisión Paritaria del VII Convenio.

Recibí:

Representante de los trabajadores
(o en su defecto el Titular del aula)

El Titular

Fdo.:

D.N.I. _____

MODELO 3

LISTA DE ALUMNADO

A efectos de aplicación de la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta del VII Convenio, el listado del alumnado (garantizando la protección de datos) con fecha 1 de enero de 20____, del____grupo____del nivel____es:

- | | |
|------|------|
| 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.- |

Vº Bº _____ El Titular _____ Sello colegio

Representante Trabajadores

(o en su defecto el titular del aula)

(Adjuntar un listado por cada aula del nivel para el que se pide el descuelgue)



ANEXO VII

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.
- c) Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
 - Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
 - Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.
 - Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
 - Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas



de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

- Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir

su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración

del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

DÓNDE ESTAMOS

SEDE NACIONAL

FSIE www.fsie.es

Valverde 13, 4º Planta - 28004 Madrid |
915 716 745 | federacion@fsie.es

SEDES AUTONÓMICAS Y PROVINCIALES

Andalucía www.fsieandalucia.es

Concepción, 4 (1ª) - 14008 Córdoba |
957 498 158 | fsie.andalucia@fsie.es

Almería

Plaza Inmaculada Concepción, 1 - 04003 Almería |
607 700 065 | fsie.almeria@fsie.es

Cádiz

Avda. Ana de Viya, 3. Edificio Minerva (oficina 205) -
11009 Cádiz | 956 077 116 | fsiecadiz@fsie.es

Córdoba

Concepción, 4 (1ª) - 14008 Córdoba |
957 498 158 | fsie.cordoba@fsie.es

Granada

Luis Amador, 26 (Cámara de Comercio) - 18014 Granada |
647 923 274 | fsie.granada@fsie.es

Huelva

Maestro Salvador López, 18 – 3º B - 21003 Huelva
663 038 296 | fsie.huelva@fsie.es

Jaén

Virgen de la Capilla, 6 - 1º A - 23001 Jaén |
953 237 070 | fsiejaen@fsie.es

Málaga

Plaza Manos Unidas, Nº 2 Local 1 - 29010 Málaga |
951 571 020 | fsie.malaga@fsie.es

Sevilla

Benito Mas y Prat, 5, 1ª planta, oficina 8 - 41005 Sevilla |
954 581 114 | fsie.sevilla@fsie.es

Aragón www.fsiearagon.es

Predicadores, 28 - 50003 Zaragoza |
976 438 233 | fsie.aragon@fsie.es

Huesca

Menéndez Pidal, 21 (oficina 8) - 22004 Huesca |
974 701 880 | fsie.huesca@fsie.es

Teruel

Ainsas, 7 (bajo) - 44001 Teruel |
670 225 758 | fsie.teruel@fsie.es

Zaragoza

Predicadores, 28 - 50003 Zaragoza |
976 438 233 | zaragoza@fsie.es

Asturias www.fsieasturias.es

Centro Cívico Comercial.
Concepción Arenal, s/n (local 20) - 33005 Oviedo |
985 255 447 | fsie.asturias@fsie.es

Baleares www.fsieillesbalears.es

Polígono Son Fuster
Ter, 27 (1º Dcha. - Despacho 8/D-8) - 07009 Palma
de Mallorca | 971 915 104 | fsie.baleares@fsie.es

Canarias www.fsiecanarias.es

Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |
928 297 294 | fpalmas@fsie.es

Las Palmas

Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |
928 297 294 | fpalmas@fsie.es

Tenerife

Obispo Rey Redondo, 37 (oficina 6) - 38201 San Cristóbal
de la Laguna (Tenerife) | 922 241 630 |
fsie.tenerife@fsie.es

Cantabria www.fsiecantabria.es

Cádiz, 14 (entrepanta 14) - 39002 Santander |
942 228 513 | fsie.cantabria@fsie.es

Castilla-La Mancha www.fsieclm.es

La Barca, 11 (bajo B) - 19005 Guadalajara |
949 493 004 | secretarioclm@fsie.es

Albacete

C/ Doctor Collado Piña 17, (bajo 1) - 02003 Albacete |
638 189 885 | fsie.albacete@fsie.es

Ciudad Real

C/ Sara Montiel, Nº 1 - 13001 Ciudad Real |
926 271 419 | fsie.ciudadreal@fsie.es

Cuenca

Pintor Emiliano Lozano, 1 (3ºF) - 16400 Tarancón (Cuenca) |
969 324 369 | fsie.cuenca@fsie.es

Guadalajara

La Barca, 11 (local bajo) - 19005 Guadalajara |
949 493 004 | fsie.guadalajara@fsie.es

Toledo

Avda. Las Perdices, 34 (local 1) - 45593 Bargas (Toledo) |
925 357 957 | fsie.toledo@fsie.es

Castilla y León www.fsie-cl.org

Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |
983 305 995 | fsie-cl@fsie-cl.org



Ávila

Plaza Pedro Dávila, 8 (oficina 3) - 05001 Ávila |
920 252 146 | fsie.avila@fsie-cl.org

Burgos

Avda. Del Cid Campeador, 6 bis (1ªA) - 09005 Burgos |
947 278 506 | fsie.burgos@fsie-cl.org

León

Calle Pizarro, 5 (Bajo) - 24008 León |
987 224 001 | fsie.leon@fsie-cl.org

Palencia

Calle Mayor, 3 (entreplanta 5º C - 34001 Palencia |
979 610 324 | fsie.palencia@fsie-cl.org

Salamanca

Pérez Oliva, 2 (3ª planta) - 37005 Salamanca |
923 254 829 | fsie.salamanca@fsie-cl.org

Soria

Morales Contreras, 8 (local) - 42003 Soria |
975 214 062 | fsie.soria@fsie-cl.org

Valladolid

Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |
983 305 995 | fsie.valladolid@fsie-cl.org

Zamora

Pasaje Cardenal Cisneros, 4 (local 3) - 49019 Zamora |
980 671 643 | fsie.zamora@fsie-cl.org

Cataluña www.fsiecatalunya.cat

Apartado de correos 54 - 43470 La Selva del Camp
Tarragona | 659 988 539 | federacio@fsiecatalunya.cat

Comunidad de Madrid www.fsiemadrid.es

Doctor Mariani, 5 - 28039 Madrid |
915 540 868 | fsie.madrid@fsie.es

Comunidad Valenciana www.fsiecvaleancia.com

Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |
963 382 343 | cvalenciana@fsie.es

Alicante

Pardo Gimeno, 61 (Esc. derecha - Entlo D) - 03007
Alicante | 965 922 255 | fsie.alicante@fsie.es

Castellón

Músico Perfecto Artola, 6B (entresuelo) - 12003 Castellón |
964 251 017 | fsie.castellon@fsie.es

Valencia

Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |
963 382 343 | valencia@fsie.es

Extremadura www.fsieextremadura.es

Avda. José María Alcaraz y Alenda, 20 - 06011 Badajoz |
647 093 977 | fsie.extremadura@fsie.es

Cáceres

Rodríguez de Ledesma, 2 (Despacho 8) - 10001 Cáceres |
637 535 785 | fsie.extremadura@fsie.es

Galicia www.fsiegalicia.es

Pena Corneira, 4 (Galerías - local 7) - 32005 Ourense |
988 254 385 | fsie.galicia@fsie.es

A Coruña

Avda. Peruleiro, 8 (1 derecha - local B) - 15011 A Coruña |
981 276 587 | fsie.coruna@fsie.es

Ferrol

C/ María 35, Entresuelo - 15402 Ferrol | 881050900 |
fsie.coruna@fsie.es

Lugo

Nóreas, 15 (2º oficina 14) - 27001 Lugo |
982 241 557 | fsie.lugo@fsie.es

Ourense

Pena Corneira, 4 (Galerías, local 7) - 32005 Ourense |
988 254 385 | fsie.oreense@fsie.es

Pontevedra

Poeta Carlos Oroza, 2 (2º- oficinas 1 y 2) - 36202 Vigo |
886 125 828 | fsie.pontevedra@fsie.es

Santiago de Compostela

Hórreo, 19 (Ed. Viacambre - local 49) - 15702 Santiago
de Compostela | 619 200 683 | fsie.galicia@fsie.es

Región de Murcia www.fsieregiondemurcia.es

Galatea, 3 (Bajo) - 30008 Murcia | 968 216 662 |
regiondemurcia@fsie.es

Murcia

Galatea, 3 (Bajo) - 30008 Murcia | 968 216 662 |
fsie.murcia@fsie.es

Cartagena

Plaza Alcolea, 8 (1º B) - 30201 Cartagena (Murcia) |
968 528 745 | fsie.cartagena@fsie.es

Navarra www.sepna.es

Iturrama, 11 (entreplanta C) - 31007 Pamplona |
948 232 291 | sepna@fsie.es

La Rioja www.fsielarioja.es

Avda. de Portugal, 27-29 (4º - oficina 9º) - 26001 Logroño |
941 242 412 | fsie.larioja@fsie.es





FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENSEÑANZA

Para consultas sobre cualquier cuestión relacionada con este texto, dudas u otros asuntos, no dude en ponerse en contacto con su sindicato o con la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE).

Más información actualizada de éste y otros convenios en **www.fsie.es**

FSIE SIGUE CRECIENDO

¿Sabes por qué cada día son más los que confían en nosotros?

- ✚ Coherencia
- ✚ Transparencia

- ✚ Compromiso
- ✚ Independencia

**¡HAZTE
DE FSIE!**



www.fsie.es

Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza

