

**PLATAFORMA  
REIVINDICATIVA**

**IX CONVENIO  
COLECTIVO**

**DE ENSEÑANZA  
Y FORMACIÓN  
NO REGLADA**



## IX CONVENIO COLECTIVO

### DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

#### CAPITULO I

##### Ámbitos

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

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

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: periodo de prueba, clasificación de grupos profesionales, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, ya sea presencial, a distancia, semipresencial u on-line. Quedan expresamente excluidas del ámbito funcional de aplicación del presente convenio, las empresas autorizadas para impartir cualquiera de las enseñanzas reguladas en la ~~Ley Orgánica 2/2006 de Educación~~.

Artículo 3º.- Ámbito temporal. (~~Dependerá del contenido pactado~~)

La duración de este Convenio será hasta el ~~31 diciembre de 2018~~.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el B.O.E. y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de ~~1 de enero de 2014~~, salvo las excepciones previstas en el artículo ~~29 y Disposición Transitoria Segunda~~.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

~~Las retribuciones del año 2018 deberán negociarse antes del 31 de diciembre de 2017.~~

Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.

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

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

Artículo 4º.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.

## CAPITULO II Comisión Paritaria

Artículo 5º.- Constitución de la Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el B.O.E. del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotativa.

Dicha comisión estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, a la siguiente dirección:

COMISIÓN PARITARIA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA  
(C/ Jacometrezo, 15, 5º M, 28013 MADRID)

Artículo 6º.- Funcionamiento.

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 (correo postal o electrónico), con una antelación mínima de 10 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

### CAPITULO III Organización del trabajo

#### Artículo 7º.-

La organización y disciplina de trabajo en estas empresas será competencia exclusiva de la persona física o jurídica propietaria de las mismas, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

### CAPITULO IV Contratación y Clasificación Profesional

#### Artículo 8º.- Contratación.

##### NORMAS GENERALES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

También adquirirán la condición de fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, todo ello de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vigente. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

## a) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias en un máximo del ~~45%~~ **30%** de las horas ordinarias contratadas, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con el trabajador y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y el empresario sólo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer al trabajador en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el ~~22%~~ **15%** de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, o
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable.

**Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y que realicen un número similar de horas complementarias durante más de dos años tendrán derecho a consolidar las mismas, incrementando su jornada ordinaria en esa cantidad de horas.**

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, **solo** será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. **En caso de existir más de una interrupción, el tiempo transcurrido en estas sucesivas interrupciones se computará como tiempo efectivo de trabajo.**

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del ET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del E.T., puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**Para reducir el empleo precario, se establece un límite máximo de contratos a tiempo parcial del 25% sobre el total de contratos en cada centro de trabajo de las empresas. Así mismo, se establece un Complemento de tiempo parcial cuya cuantía se recoge en el artículo XX de este convenio.**

**Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido para su puesto de trabajo si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollarlo.**

#### b) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de **doce seis** meses dentro de un periodo de dieciséis meses. Dicho periodo de dieciséis meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización.

~~En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.~~

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

#### c) CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar en ningún caso el periodo máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicios determinados queda identificado y será válido cuando las empresas de enseñanza afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros - tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito - para prestarles servicios o cursos de



enseñanza y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

#### d) CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, como así se prevé en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.
2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
3. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato en prácticas, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
4. La retribución será el ~~80%~~ **90%** el primer año y el ~~90%~~ **95%** el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.
5. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 ó 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

## e) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:

El contrato para la formación y el aprendizaje, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años ~~(o con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% según la disposición transitoria segunda la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre~~ que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación de la *Ley 43/2016 del 21 de abril*

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

- 1.- La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de **dos años un año**. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida, éste podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de dos años, o en su caso de tres años.
- 2.- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
- 3.- El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25% durante el primer año y el 15% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto de la jornada máxima legal.
- 4.- La retribución del trabajador será el S.M.I con independencia del tiempo dedicado a formación.
- 5.- El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.
- 6.- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



#### f) CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS:

Atendiendo a las peculiaridades del sector de enseñanza no reglada, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo “fijos-discontinuos”, tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16.4 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

#### g) CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, de acuerdo al artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

#### **Artículo XX.- (nuevo): Trabajo a distancia**

**Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. -**

Artículo 9º: Sucesión de empresas y Subrogación del personal.

En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Para las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública, en los supuestos en los que se produzca la adjudicación de la concesión del servicio público a una nueva empresa, por finalización de la concesión y concurso posterior, **rescate del servicio por la entidad titular** o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, la nueva empresa deberá subrogarse en todos los derechos y obligaciones de los trabajadores con contrato en vigor y antigüedad mínima de 3 meses en la empresa saliente, rigiéndose por el artículo 44 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para hacer efectiva la subrogación contemplada en este apartado, se deberá seguir el procedimiento siguiente:

- 1) La empresa entrante deberá comunicar, por medio fehaciente, a la empresa saliente, su condición de nueva adjudicataria del servicio.
- 2) La empresa saliente notificará a los trabajadores el cambio de concesionario, con indicación de la razón social de la empresa entrante.
- 3) La empresa saliente pondrá a disposición de la entrante y de la representación legal de los trabajadores, sí a hubiere, en el plazo máximo de 10 días naturales antes de la fecha de inicio del servicio por la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:
  - Relación de los trabajadores subrogados, con indicación de sus datos personales y laborales.
  - Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores relacionados.
  - Copia de los 3 últimos recibos de salarios de los trabajadores relacionados.
  - Certificado de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
  - Fotocopia de los modelos TC/2 de los últimos 4 meses.

## Artículo 10º.- Período de prueba.

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será de **seis meses tres meses** para los trabajadores con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y de dos meses para el resto de trabajadores.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

## Artículo 11º.- Clasificación Profesional.

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en el anterior convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad del sector de la enseñanza no reglada, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en cuatro grupos profesionales definidos por nivel su responsabilidad y competencias profesionales. Cada grupo profesional se incluye en un área acorde a los puestos de trabajo.

El personal quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación, en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligadas las entidades a contratar por grupo profesional y puesto de trabajo específico.

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si la empresa no lo precisa:

En todo caso, las empresas que no tengan contratado, al menos, un trabajador como Profesor titular, no podrán contratar a trabajadores como Profesor auxiliar o adjunto.

### GRUPO I: PERSONAL DOCENTE

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Profesor/a Titular.

Profesor/a de Taller.

**Profesor de Formación Para el Empleo (FPE)**

**Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.** (propuesta desaparición)

**Profesor/a Auxiliar "on line".** (propuesta desaparición)

Instructor/a o Experto/a.

Educador social.

## GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Administración.  
Oficial Administrativo de primera.  
Oficial Administrativo de segunda.  
Orientador profesional.  
Auxiliar Administrativo.  
Redactor/a - Corrector/a.  
Agente Comercial.  
Televendedor.  
Prospector de empleo.

## GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS:

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Encargado/a de Almacén.  
Empleado/a de Servicios Generales.  
**Conserje o Auxiliar de Control**  
Auxiliar no docente.  
Monitor- animador.

## GRUPO IV: PERSONAL **TITULADO** NO DOCENTE

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Titulado/a no docente.

Artículo 12º. Definición de competencias de los puestos de trabajo.

### Grupo profesional I. Personal docente

Profesor/a Titular: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro en las distintas modalidades de formación, presencial, distancia y on-line.

Profesor de Taller: es el que reuniendo los conocimientos necesarios imparte su actividad como docente en programas socio- culturales.

**Profesor de Formación Para el Empleo (FPE): Es el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente en acciones formativas reconocidas por el MECD, conducentes a la obtención de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad de las diferentes familias profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales del RD 1697/2011, de 18 de noviembre, modificado por el RD 625/2013, de 2 de agosto**

**~~Profesor/a Auxiliar o Adjunto: Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél.)~~**

~~Profesor Auxiliar "on line": Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido por su actividad en la formación "on line".~~

Instructor/a o Experto/a: Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos atendiendo a los requerimientos que exija la especialidad formativa.

Educador social: es quien reuniendo una titulación específica y/o habilitación realiza las funciones correspondientes a su formación.

#### Grupo II: Personal de administración

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

Oficial Administrativo de primera: Es quien, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Oficial Administrativo de segunda: Es quien, habiendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio de su cometido o no puede ocupar la plaza del oficial de primera por no disponer la empresa de vacante o no precisarse para el desempeño del trabajo el dominio o especialización que es inherente al Oficial de primera.

Orientador profesional: es a quien la dirección contrata y encomienda la orientación a los alumnos del centro en las posibles salidas profesionales.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección.

Redactor/a - Corrector/a: Es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o la dirección con el fin de conseguir su correcta redacción y posterior impresión.

Agente Comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Televendedor/a: Es quien se dedica a la promoción y/o venta de los cursos que imparte la empresa por teléfono/on line, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Prospector de empleo: Es quien se dedica a la realización de labores de acompañamiento, motivación y asesoramiento de las personas demandantes de empleo, recopilando información sobre el mercado laboral, diseñando itinerarios formativos individuales, contactos con empresas para posible inserción; entre otras.

#### Grupo III: Personal de servicios:

Encargado/a de Almacén: Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material que precisa la empresa para el desarrollo de su actividad propia.

Empleado/a de Servicios Generales: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, mantenimiento de las instalaciones, equipos, realiza funciones de distribución de material que la empresa necesita para el desarrollo de su actividad, etc.

**Conserje o Auxiliar de Control: Es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del centro.**

Auxiliar no docente: Es quien, a juicio de la dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

Monitor- animador: es a quien la dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios.

#### Grupo IV: Personal no docente

Titulado/a no docente: Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.

#### Artículo 13º.- Puestos funcionales

Pueden ser:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Jefe de Estudios.

#### Artículo 14º.- Definición de puestos funcionales y características.

Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto no consolidarán derecho adquirido alguno.

Director/a: Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

Subdirector/a: Es quien sustituye al Director.

Jefe de Estudios: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

#### Artículo 15º.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo profesional cumpliendo el requisito de titulación, experiencia laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

En caso de la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes con el grupo profesional, solo se podrá realizar si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

Cuando la movilidad funcional se lleve a cabo dentro del mismo grupo profesional a un puesto de mejor retribución, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho puesto de trabajo, debiendo mantenerse la retribución del puesto de trabajo de origen si el nuevo puesto de trabajo tuviese un nivel retributivo inferior a aquel.

La empresa deberá notificar a los Representantes Legales de los Trabajadores, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional que se llevase a cabo, con carácter previo a su ejecución.

## MOVILIDAD FUNCIONAL POR DECISION DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL O SEXUAL:

La víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante. La empresa deberá informar a la víctima de violencia de género de los puestos de trabajo vacantes que existieren.

En el caso de acoso laboral o sexual reconocido por sentencia judicial firme, la empresa vendrá obligada a cambiar al trabajador/a a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y con el mismo nivel retributivo.

### Artículo 16º.- Ceses.

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, **30 15** días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación **dos días un día** de salario por cada día de retraso en el preaviso, **hasta un máximo de 30 días**.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de **dos días un día** de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, **hasta un máximo de 30 días**.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados **o del llamamiento en caso de quedar en la lista de interinos**.

## CAPITULO V:

Jornada, vacaciones, permisos, ascensos,  
excedencia, maternidad

### Artículo 17º.- Jornada.

1) La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será:

Grupo I: 1.446 horas. **De las cuales un máximo de 1.155 serán lectivas y el resto no lectivas.**  
Grupos II, III: **1.715 1.700** horas. **Excepto las categorías de Oficial Administrativo de Primera, Oficial Administrativo de Segunda y Auxiliar Administrativo que tendrán una jornada anual máxima de 1.540 horas.**

Cómputo de puestos de trabajo funcionales: 200 horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de **referencia** 34 horas semanales **de media** para el Grupo I, **distribuido en un máximo de 27 horas lec-**



tivas y un mínimo de 7 horas dedicadas a tareas no lectivas y 39 37h30 horas semanales de media para los Grupos II, III y IV. El personal administrativo tendrá una jornada semanal de referencia de 35h semanales de media.

~~No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc., de conformidad con la legislación vigente en cada momento.~~

La jornada semanal tiene carácter de “media” y la jornada anual tiene consideración de “máximo” pudiendo ser ambas diferentes al cómputo establecido en función del calendario laboral del trabajador y del porcentaje de la jornada contratada. Ambas jornadas son de obligado cumplimiento, no prevaleciendo ninguna de ellas sobre la otra.

La jornada de trabajo se podrá distribuir irregularmente respetando a los límites previstos por la Ley, así como los descansos regulados en el presente convenio.

Actividad lectiva es toda aquella que los docentes realizan en contacto directo, presencial o telemático con el alumnado: Impartir clases, realización de prácticas, realización de pruebas de evaluación, las pruebas de nivel, tutorías, sustituciones esporádicas, etc.

Actividad no lectiva son todas aquellas tareas, inherentes a la actividad lectiva, que los docentes deben realizar en el centro de trabajo. A modo de ejemplo, se considerarán tareas no lectivas; la preparación de las clases, la corrección de ejercicios, el seguimiento de los alumnos o elaboración de informes en plataformas digitales de la empresa, las reuniones pedagógicas, las reuniones con padres o tutores, y otras situaciones análogas.

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, ésta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza. **Tendrán la misma consideración los periodos de interclases, siempre que estos sean inferiores o iguales a 60 minutos.**

El tiempo empleado para los trabajadores/as en los desplazamientos, dentro de su jornada de trabajo, entre los diferentes centros de trabajo en los que preste servicios, se considerará tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los profesores de “Idioma Español para Extranjeros que ejerzan de examinadores jefe en los exámenes DELE (Diploma Español como Lengua Extranjera) en centros que sean organizadores de estos exámenes dispondrán del 50% de su jornada de trabajo semanal, cuando esta coincida con los citados exámenes, para ocuparse de la organización de estas pruebas. El tiempo lectivo o no lectivo del calendario ordinario de trabajo que no se haya realizado como consecuencia de esta actividad no se tendrá que recuperar, considerándose como realizado a todos los efectos.

2 3) Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si éstas fuesen de menor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará mensualmente o al finalizar el contrato, en su caso.

En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

**No se podrán realizar horas extraordinarias en el caso de contratos a tiempo parcial.**

3) 4) Prestación de servicios en días festivos por trabajadores adscritos a la actividad de “Idioma Español para extranjeros” y ~~“programas socio-culturales y tiempo libre”~~.

En la actividad de “Idioma Español para Extranjeros” y ~~“programas socio-culturales y tiempo libre”~~, y para atender necesidades de servicios o por razones técnicas u organizativas, podrán los trabajadores, adscritos total o parcialmente a dicha actividad, excepcionalmente prestar sus servicios tanto en domingos, días festivos como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la empresa y los trabajadores afectados. ~~Dichas horas se retribuirán al 200% del valor de la hora ordinaria o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y trabajador.~~ respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del E.T.

5) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Cuando se produzca una solicitud de adaptación de la duración y/o de la distribución de la jornada por parte de una persona trabajadora, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores sistemas que garanticen un tratamiento ordenado, común e igualitario y faciliten el acceso a este derecho, estableciendo las prioridades necesarias a la hora de confeccionar los calendarios laborales y los distintos horarios de trabajo en la empresa. Se tendrá especial consideración con la distribución horaria de las personas trabajadoras que estén contratadas a tiempo parcial. Así mismo se deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En ausencia de representación legal de los trabajadores o en caso de desacuerdo fehacientemente demostrado, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de veinte días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada y modalidad contractual anteriores una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6) En el caso de empresas privadas que desarrollen actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos de este convenio cuya licitación y procedimiento de contratación se realicen para gestionar servicios de titularidad pública, se deberán respetar las condiciones más beneficiosas que los trabajadores vengán disfrutando o hayan pactado las empresas con los organismos públicos en relación con la cuantía de los salarios, las jornadas de trabajo diario, semanal y anual, así como la concreción del porcentaje de la jornada lectiva y no lectiva de los docentes.

~~Si empresa y trabajador no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas~~

~~trabajadas en días festivos o fiestas laborales y oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del E.T y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:~~

~~a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente.~~

~~b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales.~~

~~El anterior sistema de compensación por descanso no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos empleados contratados exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales.~~

## Artículo XX.- (nuevo) Descansos

- 1) Descanso en la jornada de trabajo: Durante la jornada diaria de trabajo se establece un periodo mínimo de descanso de 20 minutos en jornadas iguales o superiores a 4 horas y 30 minutos continuadas y un periodo mínimo de 30 minutos en el caso de jornadas iguales o superiores a 6 horas continuadas. En ambos casos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.
- 2) Descanso entre jornadas consecutivas: Los trabajadores disfrutarán de un mínimo de 14 horas de descanso entre dos jornadas de trabajo consecutivas.
- 3) Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

## Artículo XX.- (nuevo) Registro y control de la jornada de trabajo.

Las empresas se ajustarán o lo legalmente establecido y al acuerdo firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales del sector.

En las empresas se podrán formalizar acuerdos de registro y regulación de jornada entre los representantes legales de los trabajadores y el titular del centro faciliten la conciliación y que permitan adaptarse a las peculiaridades del centro y del entorno. No serán válidos los acuerdos de jornada establecidos entre trabajador individual y titular del centro. Cualquier acuerdo de empresa que limite o restrinja lo acordado entre sindicatos y patronales sera nulo.

Para facilitar la elaboración del registro y control de jornada acorde con el Acuerdo que lo regula y las normas generales del convenio antes de fin de curso cada profesor comunicará sus preferencias en cuanto al horario de entrada y salida, o la posibilidad de utilizar personalmente los huecos de su jornada laboral.

Las empresas pondrán mensualmente a disposición de la persona trabajadora y de la RLT entregarán, junto con la nomina, el cómputo mensual de horas de trabajo realizadas.

## Artículo 18º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de **23 días laborables un mes** de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

El Grupo I, ~~además disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos.~~ **además disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos.** En caso de prestar servicios en ~~Semana Santa y/o Navidad y/o Semana Santa,~~ el trabajador perteneciente a este grupo tendrá derecho a la compensación de **dos cinco** días de permiso retribuido para los que hubieran dado clase en Navidad y de **un tres** días para los que hubiesen dado clase en Semana Santa, fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa.

**Para determinar los periodos de Navidad y de Semana Santa se tendrá en cuenta el calendario escolar de cada Comunidad Autónoma.**

Los Grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, **46** días laborales al año. **cuyo disfrute se deberá concretar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.**

**Los días del calendario laboral establecido en las empresas en que se suspenda la actividad docente o laboral por falta de actividad en la empresa, por decisión empresarial de cualquier tipo o por causa de fuerza mayor, no podrán computarse a efectos de vacaciones.**

## Artículo 19º.- Permisos.

1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada. En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de 15 días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida de común.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, **Así mismo, tres días en caso de fallecimiento**, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a **una otra** provincia **no limítrofe**, y **5 días más si tiene que desplazarse** a isla **u o a** otro país. **Este permiso se podrá disfrutar en días no consecutivos mientras dure el hecho causante, a elección de la persona trabajadora.**

c) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Un día por traslado de domicilio.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.

~~h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a provincia a isla otro país.~~

**x) Tres días en caso de fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad, dos más si tuvieran que desplazarse a otra provincia no limítrofe, isla o país extranjero.**

**x) Un día en caso de fallecimiento en el caso de tercer grado de consanguinidad.**

**x) El tiempo indispensable para asistir a consultas de atención especializada de la Seguridad Social, pruebas médicas o servicios de urgencias o para el acompañamiento a las mismas de un hijo/a menor de 12 años o persona mayor dependiente a cargo del trabajador.**

**c) Previa acreditación médica, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse el trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas diarias, con la disminución proporcional del salario y a hacer efectivo su derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada recogido en el Art. 15. 5) (nuevo) del presente convenio.**

**x) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes de estudios oficiales que estén relacionados con la actividad laboral de la persona trabajadora o estén dirigidos a mejorar las posibilidades de promoción en la empresa.**

**x) Por el tiempo necesario para atender las necesidades de cuidados básicos a los hijos menores de 14 años, en caso de enfermedad o accidente, en su convalecencia domiciliaria.**

**x) Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, podrán solicitar Permisos Individuales de Formación (PIF) de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.**

**Toda referencia hecha al vínculo matrimonial, o a sus grados de parentesco, se entenderá igualmente hecha a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente o en el sistema equivalente legalmente establecido en un país extranjero.**

**Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos, los permisos se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante. En caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, el permiso empezará a computar el primer día laborable siguiente. Si el hecho causante se produce cuando la persona trabajadora hubiera completado al menos el 60 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.**

**El disfrute de todos los permisos será ininterrumpido excepto en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo, hasta completar el número máximo de días, mientras persista el hecho causante.**



Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada, disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas por las causas definidas en este artículo que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras 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. La concreción de dicha acumulación para ~~el trabajador~~ la persona trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 15 días laborables

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.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de siete días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

~~2. 6. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 20 días de preaviso. De efectuarse la solicitud de permiso encontrándose otra persona trabajadora trabajador en el mismo centro de trabajo de permiso, se concederá el permiso al primer trabajador que lo ha solicitado en el caso de centros de trabajo con menos de 100 trabajadores. En caso de centros de trabajo que superen los 100 trabajadores, podrán coincidir las tres primeras personas trabajadoras que lo hayan solicitado. la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.~~

#### Artículo XX.- (nuevo) Incapacidad Temporal

Todas las personas trabajadoras de la plantilla que sean dados de baja por enfermedad o accidente, ya sea común o laboral, debidamente acreditados con la baja correspondiente, percibirán como complemento a las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad temporal, durante los tres primeros meses de la baja, la diferencia entre la prestación económica que se le otorgue por incapacidad temporal y el total de sus percepciones salariales fijas brutas.

#### Artículo 20º.- Ascensos y Vacantes.

~~Los auxiliares administrativos ascenderán al puesto de oficial, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Dirección y oídos los representantes de los trabajadores, precise el puesto.~~

~~Los auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de Oficial de Segunda, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.~~

El personal administrativo promocionará a la categoría inmediatamente superior al cabo un año de desempeño en cada puesto de trabajo. Esta promoción automática se producirá entre los siguientes puestos de trabajo:

- Auxiliar Administrativo.
- Oficial Administrativo de Segunda.
- Oficial Administrativo de Primera.

1- Vacantes en el grupo I, serán cubiertas entre el personal de puestos inferiores del mismo grupo cuando, a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

2- De no existir en el grupo I alguien que pueda optar a las vacantes anteriores, tendrán preferencia los trabajadores de los grupos II, III y IV, cuando a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

3- Vacantes entre el personal de servicios. Las vacantes que se produzcan se cubrirán por los trabajadores del puesto inmediatamente inferior, siempre y cuando reúnan la capacidad para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio del titular.

~~4- 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 a tiempo parcial. (pasado al Art. 8. a))~~

(SE PROPONE AÑADIR UN CAPÍTULO NUEVO SOBRE SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO QUE SUSTITUIRÍA A MATERNIDAD, PATERNIDAD, GUARDA O ACOGIMIENTO, EXCEDENCIAS...)

## CAPÍTULO VI

### SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo XX.- (nuevo) Causas y efectos de la suspensión.**

**1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:**

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

## **2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.**

**3. En todos los supuestos de suspensión del contrato de trabajo recogidos en el presente artículo, los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho de no tener suspendido el contrato.**

### **Artículo 21º XX.- Excedencias.**

1º.- En la concesión de las excedencias las empresas se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

2º.- Atendiendo a la legislación vigente para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por los trabajadores afectados por el presente convenio, una excedencia de una duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

Los periodos en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores serán computables a efectos de antigüedad.

### **Artículo XX. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

**El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos recogidos en el Arts. 47 y 51 del ET.**

### **Artículo XX. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

**1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del ET excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.**

### **2. Suspensión del contrato por Incapacidad Temporal.**

**En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la**

profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

### 3. Suspensión del contrato por ejercicio de cargo público o funciones sindicales.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

### 4. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Se establece una aplicación gradual de la regulación del presente apartado cuyas reglas se recogen en la Disposición transitoria segunda (nueva) y en el ANEXO INFORMATIVO (nuevo) de este convenio.

#### 5. Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Se establece una aplicación gradual de la regulación del presente apartado cuyas reglas se recogen en la Disposición transitoria segunda (nueva) y en el ANEXO INFORMATIVO (nuevo) de este convenio.



6. Suspensión del contrato de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Se establece una aplicación gradual de la regulación del presente apartado cuyas reglas se recogen en la Disposición transitoria segunda de este convenio.

7. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En este supuesto, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

~~Artículo 22º.- Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción: (recogido en artículos nuevos)~~

~~1) Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen:~~

~~En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.~~

~~En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción, y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.~~



~~A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en los apartados 4 y 5 del art.48 del ET.~~

~~En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.~~

~~En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.~~

~~2) Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.~~

~~Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.~~

~~Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.~~

~~La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.~~

~~Así mismo, el trabajador podrá sustituir el derecho indicado en el párrafo anterior por la acumulación de este periodo en jornadas completas de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador que así lo solicite será por un permiso retribuido de 15 días laborables.~~

~~3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.~~

~~Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.~~

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

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

~~El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada diaria.~~

~~4.) Los trabajadores, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.~~

~~5.) También tendrán derecho a la reducción de su jornada, con reducción proporcional de haberes, los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado de menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad.~~

~~6.) En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.~~

## CAPITULO VII:

### Actualización, perfeccionamiento

#### Artículo 23º.-

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo a la empresa.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

Las organizaciones no firmantes del acuerdo mencionado, pero que forman parte de la mesa negociadora del presente Convenio, son miembros de la Comisión Paritaria de la Enseñanza Privada constituida para la formación continua y, como tales, participarán siempre que aquella estudie o informe sobre Planes de Formación que se refieran a la Enseñanza no Reglada o establezcan criterios de prioridad sectorial para las distintas convocatorias. Por tanto, su participación se refiere al ámbito propio de la Enseñanza no Reglada.

## CAPITULO VIII: Derechos sindicales

### Artículo 24º.-

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Por otra parte, en el ámbito de la empresa, las horas sindicales de los representantes de un mismo sindicato en un Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales reconocidas, podrán acumularse en uno o en varios de sus miembros, de forma permanente o temporal.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

## CAPITULO VIII IX: Mejoras sociales

### Artículo 25º.- Becas ~~para los hijos~~.-

~~Los hijos del~~ El personal afectado por este Convenio que tengan ~~contratada~~, al menos, el ~~40%~~ **20%** de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para ~~ellos mismos o para~~ sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25% del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos becados tendrán idénticas obligaciones que el resto de los alumnos.

### Artículo 26º.- Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

1. Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.070,85 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.
2. Igualmente, las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido accidente "in itinere".

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

- Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 42.070,85 euros.
- Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 42.070,85 euros.

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

## CAPITULO IX: Retribuciones

### Artículo 27º.-

El salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, complemento de perfeccionamiento profesional, y resto de complementos que pudieran corresponderles.

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los cinco días primeros de cada mes.

Dicho salario lo percibirán los trabajadores en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa.

### Artículo 28º.-

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 17, será el establecido en el Anexo 1.

[...]

### **Artículo XX.- (nuevo) Formación Profesional para el Empleo.**

**En el caso de los docentes de Formación Profesional para el Empleo (FPE), y debido a la tipología de estas acciones formativas y a las necesidades de este colectivo profesional, el salario será en que venga establecido en los pliegos de contratación de cada uno de los servicios o programas, no pudiendo ser, en todo caso, inferior al salario base establecido en el Anexo 1 de este Convenio.**

**Este salario no incluye la preparación previa o el inicio y cierre del módulo práctico de Formación en el Centro de Trabajo que deberán retribuidos con arreglo al Complemento de Módulo Práctico de Formación Profesional para el Empleo establecido en el artículo XX de este convenio.**

### Artículo 29º.- Complemento de dedicación.

Con efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo los trabajadores percibirán un complemento salarial mensual (12 pagas) denominado “de dedicación” que ascenderá a las siguientes cuantías:

- 105,70 euros/mes si presta servicios el 50 % o más de la jornada anual.
- 52,85 euros/mes si presta servicios menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.
- 32 euros/mes si presta servicios el 25% o menos de la jornada anual.

#### Artículo 30º.- Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador, devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en cada período de 3 años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

- 30 horas de formación, para el grupo I.
- 15 horas de formación, para los grupos II y III.
- 10 horas de formación, para el grupo IV.

Dichas horas tendrán la consideración de horas laborables.

En caso de contratos a tiempo parcial el número de horas de formación será en proporción a la jornada contratada.

Si en los períodos de referencia el trabajador realiza más horas de las establecidas, éstas se computarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes para el período siguiente.

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el artículo 28º del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período. Se abonará repartido en 12 o 14 pagas anuales y año tras año hasta acumular un nuevo tramo, que a su vez se acumulará al anteriormente devengado.

Para los grupos I y II, el mencionado complemento no podrá superar el 30% del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas del presente convenio. Para el personal del grupo III, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 40% del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal del grupo IV, el mencionado complemento no podrá superar el 50% del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

#### **Artículo XX.- (nuevo) Complemento de tiempo parcial.**

**Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial percibirán un complemento que compense el menor salario según los siguientes porcentaje y cantidades:**

- **15% del salario base, si el contrato es inferior o igual al 20% de la jornada completa.**
- **8% del salario base, si el contrato es inferior o igual al 30% de la jornada completa.**
- **4% del salario base, si el contrato es inferior o igual al 50% de la jornada completa.**



## **Artículo XX.- (nuevo) Complemento de Módulo Práctico de Formación Profesional para el Empleo.**

**La retribución para el/la docente de Formación Profesional para el Empleo (FPE) titular-tutor correspondiente a la/s visita/s al alumnado durante el periodo del Módulo Práctico de Formación en el Centro de Trabajo y la gestión documental asociada, será de 50€ por visita y por alumno correspondientes a la tutorización, seguimiento y evaluación por parte del profesor titular o tutor.**

## Artículo 31°.-

El Agente Comercial y el Televendedor percibirán, además de su salario anual correspondiente, en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato de trabajo con la empresa.

## Artículo 32°.-

Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo funcionales percibirán, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las siguientes cantidades al año:

- Director/a: 3.031,59 euros/año
- Subdirector/a: 2.842,33 euros/año
- Jefe de Estudio: 2.653,06 euros/año

## CAPITULO XI:

### Régimen disciplinario, infracciones de los empresarios

## ARTÍCULO 33°.-

En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

### **Régimen disciplinario**

#### **Faltas.**

#### **Tipos.**

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

#### **1. 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 dos 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.

2. Son faltas graves:

a) Más de tres y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.

b) Más de una y menos de cuatro 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) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.

f) 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.

g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.

h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

3. 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.

### 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.

### Sanciones

#### 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.

#### 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.

#### 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.

Si en el plazo de diez 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 veinte 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.

No se incluyen en estos supuestos las faltas de asistencia por incapacidad laboral, según el Artículo 19bis de este convenio.

## CAPITULO XII:

Seguridad, salud laboral, **igualdad de oportunidades** y violencia de género

ARTÍCULO 34º-. ~~Seguridad, Salud en el trabajo y violencia de género:~~

1) En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE 10/11/1995).

A estos efectos las empresas y trabajadores sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

## 2) Delegados de Prevención:

2.1) Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

2.2) Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995. Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de cincuenta 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, núm. 2 de la ley 31/1995.

## 3) Comité de la Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó 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 art. 39 de la Ley 31/1995.

## 4) Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza No Reglada.

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Enseñanza y Formación no reglada, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las 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 (2015-2020), 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 paritario estatal se constituye y estructura para la Formación, Cualificación Profesional y Salud Laboral en este sector.

El órgano se denomina “Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Enseñanza no reglada”.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo, que será rotativa, se establece inicialmente en la C/ Jacometrezo, 15, 28013 Madrid.

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones negociadoras de este convenio en número de 16 miembros, 8 representantes empresariales y 8 representantes sindicales distribuidos porcentualmente a su representación. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. El cargo de Presidente recaerá en un representante de la patronal y el de Secretario 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 por las organizaciones a quienes representan. Y cesarán en su cargo por: libre revocación efectuada por la organización que les designó y/o por renuncia expresa.

En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará la nueva designación en el plazo máximo de treinta días.

#### **4) Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo.**

**1. Los centros que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este convenio están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, caso de que exista, y en la forma que se determine en la legislación laboral.**

**2. En el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

**Las empresas dispondrán de un periodo transitorio de dos años a contar desde el 1 de enero de 2021, para la aprobación y aplicación del plan de igualdad en su empresa de acuerdo con el siguiente calendario:**

- Las empresas de más de 100 personas trabajadoras, dispondrán hasta el seis de marzo de 2021.**
- Las empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras, dispondrán hasta siete de marzo de 2022.**

**Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá la vigencia que pacten las partes y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:**



a) **Objetivo general:** Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) **Objetivos específicos:**

- Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se podrá crear una comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**3. Los centros están obligados a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.**

5) **Violencia de género.**

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 35º.-

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

~~Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengan abonando las empresas a la entrada en vigor del Convenio.~~

~~Con respecto a las demás situaciones, y en su conjunto,~~ serán respetadas las **condiciones** más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores.

~~Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetarán como derecho ad personam.~~

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera:

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

Si al transcurrir las  $\frac{3}{4}$  partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento, al transcurrir tres años.

Segunda:

El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el V Convenio Colectivo, quedó extinguido y sin ninguna eficacia, desde Enero de 2007. En su lugar, surtió efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 30 de este texto.

Los trabajadores integrados en el ámbito personal del presente convenio, percibirán el citado complemento de desarrollo profesional equivalente a la cantidad que resulte de multiplicar el valor del CPP fijado en las tablas salariales, según el puesto de trabajo, por el número de trienios cumplidos, siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 30 y en la disposición adicional segunda.

Tercera:

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 corresponde a la mujer.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Primera:

Contratos de fomento a la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2001.

Los contratos de fomento a la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2001, incluidos los celebrados al amparo de lo previsto en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, o en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron hasta su finalización.

### Segunda:

~~El antiguo complemento extrasalarial de transporte queda suprimido con efectos del día uno del mes siguiente a la fecha de publicación en BOE del presente Convenio Colectivo, transformándose a partir de dicha fecha en el nuevo complemento de dedicación regulado en el artículo 29 del Convenio.~~

~~Hasta dicha fecha los trabajadores seguirán devengando el antiguo plus transporte en los términos previstos en el artículo 26 del séptimo Convenio Colectivo.~~

### Segunda:

**Aplicación gradual de la suspensión del otro progenitor por nacimiento de hijo**

**1. Los apartados 4, 5 y 6 del artículo XX (Suspensión del contrato de trabajo) serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:**

- a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.
- b) El otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el apartado 4 del Artículo XX del presente convenio. (Suspensión con reserva de puesto de trabajo)

- c) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el apartado 5 del Artículo XX del presente convenio. (Suspensión con reserva de puesto de trabajo). Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el apartado 4 del Artículo XX del presente convenio. **(Suspensión con reserva de puesto de trabajo).**

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el apartado 5 del Artículo XX del presente convenio. **(Suspensión con reserva de puesto de trabajo).** Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del Artículo XX del presente convenio. **(Suspensión con reserva de puesto de trabajo).**

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera:

Este Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

### Segunda:

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

### Tercera:

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

### ~~Cuarta:~~

~~Las organizaciones firmantes en el ánimo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada, posibilitarán mediante negociación posterior y mediante acuerdo de las organizaciones legitimadas del sector la negociación de un acuerdo general o marco para la enseñanza privada, respetándose en lo referente al ámbito territorial lo regulado en el art. 1º del presente Convenio.~~

### Quinta: Adhesión al A.S.A.C.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

### Sexta:

Procedimiento de Solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas del sector y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el presente convenio colectivo, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC).

## Anexo 1: Tablas salariales VIII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada

### Se proponen las siguientes revisiones salariales:

**2020: 2% + adaptación al nuevo SMI**

**2021: 2,5%**

**2022: 3%**



(SE PROPONE AÑADIR EL SIGUIENTE ANEXO INFORMATIVO)

## ANEXO INFORMATIVO SOBRE DERECHOS RELACIONADOS CON EL NACIMIENTO Y LA GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

### 1. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/s.

Según lo establecido en la legislación vigente, la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos.:

- Uno **obligatorio** que se disfrutará posteriormente al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de opción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa
- Otro **voluntario** cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o ininterrumpida, desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.

El disfrute de cada período deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el caso de nacimiento múltiple, la suspensión del contrato será de **2 semanas** adicionales por cada hijo a partir del primero.

En el caso de discapacidad del hijo, la suspensión de contrato tendrá una duración de **2 semanas** adicionales para cada progenitor.

#### Madre biológica:

TOTAL SUSPENSION	DISFRUTE OBLIGATORIO	DISFRUTE VOLUNTARIO
<b>16 semanas</b>	<b>6 primeras semanas</b>	<b>10 semanas</b> restantes (puede ceder hasta 4 de ellas al otro progenitor)

Para el disfrute disfruta de este permiso, en el caso del otro progenitor o para la guarda con fines de adopción y acogimiento, la legislación vigente establece un calendario transitorio que se recoge en los siguientes cuadros.

### Otro progenitor:

TOTAL	DISFRUTE OBLIGATORIO	DISFRUTE VOLUNTARIO
<b>16 semanas</b>	<b>6 primeras semanas</b>	<b>10 semanas restantes</b>
<b>12 semanas</b> (desde 1-01-2020)	<b>4 primeras semanas</b>	<b>8 semanas restantes</b> (puede obtener hasta 2 del otro progenitor)
<b>16 semanas</b> (desde 1-01-2021)	<b>6 primeras semanas</b>	<b>10 semanas restantes</b>

### 2. Guarda con fines de adopción y acogimiento:

En los casos de adopción internacional, cuando sea preciso el desplazamiento previo de los progenitores, la suspensión podrá ser de hasta **4 semanas** antes de la resolución judicial.

TOTAL	DISFRUTE OBLIGATORIO	DISFRUTE VOLUNTARIO
<b>16 semanas</b>	<b>6 primeras semanas</b> tras resolución judicial o decisión administrativa	<b>10 semanas restantes</b>
<b>6+10 = 16 semanas</b> <b>6+6 = 12 semanas</b> (desde 1-01-2020)	<b>6 primeras semanas</b> para cada progenitor	<b>16 semanas restantes</b> (cada progenitor puede disfrutar individualmente de 10 semanas quedando las restantes para el otro)
<b>16 semanas</b> (Desde 1-01-2021)	<b>6 primeras semanas</b>	<b>10 semanas restantes</b>

En el caso de guarda o adopción múltiple, la suspensión del contrato será de **2 semanas** adicionales por cada hijo a partir del primero.

