

**PLATAFORMA
REIVINDICATIVA
VII CONVENIO
COLECTIVO**

**DE EMPRESAS
DE ENSEÑANZA
PRIVADA
SOSTENIDAS
TOTAL O
PARCIALMENTE
CON FONDOS
PÚBLICOS**



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

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

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

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

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

Las empresas, dentro del respeto a las condiciones generales reguladas en este convenio, podrán alcanzar Acuerdos que concreten, o mejoren en su ámbito, aquellos aspectos que se determinen a lo largo del mismo, como la regulación específica de la jornada laboral, o las dietas, entre otras que se citen.

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

1^{er} Ciclo Educación Infantil/ (integrado) y/o 2.º Ciclo Educación Infantil (integrados). Educación Primaria. Educación Secundaria Obligatoria. Bachillerato.

Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior. Programa de Cualificación Profesional Inicial o el equivalente de acuerdo con la normativa vigente.

Educación Especial (integrada). Educación Permanente de Adultos.

Centros residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

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

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente Convenio, se extenderá desde su fecha de publicación en el BOE hasta el **31 de diciembre de 2023**.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2009, ~~excepto lo establecido en los artículos 62 y 62 bis de este texto, cuya entrada en vigor se producirá el día de la publicación en el BOE de este Convenio colectivo, teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional decimoprimera.~~

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, así como cambios en cualquiera de las materias acordadas en el presente Convenio colectivo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

En cualquier caso, serán objeto de negociación específica, al comienzo de cada año las correspondientes tablas salariales. Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos, el salario se fijará de acuerdo con la variación porcentual que figure en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 53 y en la disposición transitoria primera.

~~De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del ET, denunciado el Convenio, en los términos establecidos en el propio Convenio, si en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, el Convenio perderá toda vigencia.~~

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

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2009, 2010, 2011 y 2012 de los salarios abonados, deberán quedar totalmente saldadas antes del 31 de diciembre de 2020.

Artículo . Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como la Ley Orgánica de Educación, norma que la sustituya, y los reglamentos que la desarrollen para los centros de enseñanza, además de cualquier otra legislación en materia educativa que se promulgue, y las dictadas en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas que sean de aplicación en esta materia.

Artículo X. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el Convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, se comprometen a acudir al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo Convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. Constitución.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje, seguimiento del Convenio y cualquier otra función que le haya sido encomendada en el articulado del mismo.

La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 9 representantes de los trabajadores y trabajadoras y por idéntico número de representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria.

Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

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

~~Las competencias de esta Comisión Paritaria serán las establecidas legalmente.~~

Artículo 6. Funcionamiento.

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

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

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, por vía telemática o, en su defecto, por cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción, con una antelación mínima de **5 15** días hábiles, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria del mismo modo que el reseñado para la convocatoria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por todas las organizaciones, el plazo podrá ser inferior.

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

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, cuyo domicilio se indica en el artículo 8. El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones y, podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.
2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente. Para aquellos casos en los que la ley no establece plazo específico, la comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.
3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria, se levantará acta, notificándose por escrito al consultante la resolución adoptada que le afecte, firmada por el presidente y el secretario.
4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.
5. En aquellos casos en los que se requiere la intervención previa de esta Comisión Paritaria de manera previa a la vía judicial, transcurridos 15 días desde la recepción de la consulta se entenderá cumplido el trámite quedando abierto el procedimiento correspondiente.

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

Las organizaciones negociadoras tendrán acceso a las actas de sus resoluciones.

Artículo 7. Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización miembro de la misma, requiriéndose para ello la aprobación por más del 50% de la representatividad patronal y por más del 50% de la representación sindical, **sin perjuicio de que quede constancia escrita de los votos particulares existentes**. El Presidente y el Secretario tendrán voz pero no voto.

Artículo 8. Domicilio.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la calle Hacienda de Pavones, 5, 1.º

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones **legales** de ámbito laboral **y educativo tanto de carácter estatal, como autonómico**.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 10. Clasificación de grupos profesionales.

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

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

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

- Grupo 1: Personal docente.
- Grupo 2: Personal de Administración.
- Grupo 3: Personal de Servicios.
- Grupo 4: Personal complementario titulado.

Grupo 1: Categorías Puestos de trabajo del grupo profesional de Personal docente.

El personal docente se encuadra en los siguientes subgrupos y **puestos de trabajo** categorías.

1.1 Subgrupo Educación Infantil 1.^{er} Ciclo Educación Infantil (integrado) y educación Primaria y Educación Especial (integrado):

- a. **Profesor/a Maestro/a.**
- b. **Educador/a infantil/Técnico**
- c. **Orientador/a Educativo.**
- d. **Profesor/a de audición y lenguaje**
- e. **Profesor/a de pedagogía terapéutica**

1.2 Subgrupo Educación Infantil 2.º Ciclo (integrado) y Educación Primaria:

- a. Profesor/Maestro
- b. Orientador Educativo.

1.3 Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, **Grados Medio y Superior** y **Programas de Cualificación Profesional Inicial Formación Profesional Básica o su equivalente según la normativa vigente en cada momento.**

- a. Profesor.
- b. Orientador Educativo.
- c. **Profesor Adjunto (a extinguir)**

1.4 Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior.

- a. Profesor Titular.
- b. Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
- c. Orientador Educativo.

1.5 Subgrupo de Educación Especial (integrado):

- a. Profesor.

1.6 Subgrupo de Educación Permanente de Adultos.

- a. Profesor.
- b. Profesor Agregado **(a extinguir)**

1.7 Subgrupo otro personal.

- a. Profesor de actividades educativas extracurriculares.
- b. Instructor o monitor.
- c. Educador.
- d. **Auxiliar de conversación.**

1.8 Categorías **Puestos de trabajo** funcionales-directivas-temporales.

- 1.8.1 Director.
- 1.8.2 Subdirector.
- 1.8.3 Jefe de Estudios.
- 1.8.4 Jefe de Departamento.

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

Grupo 2: Personal de Administración.

1.1 Subgrupo Personal administrativo.

- a. Jefe de Administración o Secretaría.
- b. Jefe de Negociado.
- c. Oficial. Contable.
- d. Recepcionista. Telefonista.
- e. Auxiliar.

1.2 Subgrupo Personal auxiliar:

- a. Cuidador.

Grupo 3. Personal de Servicios Generales.

1.1 Subgrupo Personal de Portería y Vigilancia.

- a. Conserje.
- b. Portero.
- c. Guarda. Vigilante.

1.2 Subgrupo de Personal de limpieza.

- a. Gobernante.
- b. Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

1.3 Subgrupo Personal de Cocina y Comedor.

- a. Jefe de Cocina.
- b. Cocinero.
- c. Ayudante de Cocina.
- d. Empleado de servicio de comedor.

1.4 Subgrupo Personal de mantenimiento y oficios generales.

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

Grupo 4: Personal complementario titulado.

- a. Psicólogo/a**
- b. Pedagogo/a**
- c. Logopeda**
- d. Fisioterapeuta**
- e. Médico**
- f. Capellán**
- g. Interprete de lengua de signos**
- h. Diplomado universitario de enfermería (DUE)**
- i. Auxiliar Técnico Educativo**

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

Artículo 11. Definiciones.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías de los grupos y subgrupos profesionales, así como el cuadro de equivalencias con las categorías definidas en Convenios que se venían aplicando con anterioridad, son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 12. Provisiones.

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

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de 2 o más **puestos de trabajo** categorías de los grupos y subgrupos profesionales: **del mismo subgrupo profesional**

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo x. Contratación

La contratación del personal docente se realizará atendiendo a lo establecido en el artículo sesenta de la LODE

Artículo 13. Forma del contrato.

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

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de los trabajadores: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata.

Artículo 14. Presunción de duración indefinida.

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

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

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

Artículo 15. Contrato para la formación.

Los contratos 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.

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

El trabajador sujeto a formación percibirá el salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

Limitación de esta modalidad de contrato a puestos de trabajo específicos ubicadas en los grupos profesionales II y IV

En el contrato de trabajo se especificará la limitación temporal de esta modalidad de contrato y la percepción salarial será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 16. Contrato en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de un año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80% del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional, y el 90% del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado, podrán devengar hasta el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral, siempre y cuando no supere el módulo correspondiente:

Esta modalidad de contrato no se podrá utilizar contratar personal docente.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal.

El personal con contrato temporal, no superará el 25,15% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato de interinidad, el personal con contrato de relevo, ni el personal con contrato por obra o servicio regulado en el artículo 18:

~~El personal contratado para actividades educativas extracurriculares, no entra en este cómputo.~~

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

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

El contrato fijo discontinuo se podrá utilizar siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses continuados, no aplicándose en ningún caso al personal docente.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente:

Artículo 18. Contrato para obra o servicio determinados.

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este Convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra actividad permitida legalmente, los que tengan por objeto:

- ~~– Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a renovación anual, conforme a la legislación educativa vigente en cada momento.~~
- ~~– Impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento.~~
- ~~– Impartir asignaturas que no sean de oferta obligatoria para los centros.~~
- ~~– Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.~~

La Comisión Paritaria **negociadora** podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad (docente o no docente) que pueda ser susceptible de cubrirse con esta modalidad contractual.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente.

~~Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para esta modalidad contractual, una duración máxima de cuatro años.~~

Artículo 19. Contrato de interinidad.

Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato de interinidad, para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo **o circunstancia** que conlleve reducción **o excedencia** de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo. **Se mantendrá hasta el 31 de agosto si se mantiene el hecho por el que fue formalizado el contrato al iniciar el curso.**

Artículo 20. Contrato de relevo.

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

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

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará, simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador o trabajadora en las condiciones que establezca la legislación vigente. Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Se garantizará la continuidad del relevista, sin perjuicio de los derechos de promoción interna existentes.

Artículo 21. Conversión en contrato indefinido.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

NUEVO ARTÍCULO RESERVA PLAZAS

Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con cincuenta trabajadores y trabajadoras o más reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2 % establecido en el artículo 42 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 y disposiciones vigentes. Asimismo, se adaptarán los procesos de selección e incorporación, para garantizar las oportunidades de acceso a todas las personas con discapacidad.

NUEVO ARTÍCULO SUBROGACIÓN

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo que sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.
- c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

- Parte de Incapacidad Temporal y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Así mismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, -así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, éste será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

9. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

CAPÍTULO III

Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios

Artículo 22. Período de prueba.

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

- a) Personal docente (grupo 1): Cuatro meses.
- b) Personal de administración y servicios (grupos 2 y 3): Un mes.
- c) Personal complementario titulado (grupo 4): Dos meses.
- d) Personal en formación será de 15 días naturales.
- e) Personal con contrato en prácticas: El período de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito.

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

2 .º En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un docente, el período de prueba será de ~~10~~ **4** meses, debiendo constar por escrito. En este supuesto, y si la empresa desiste del contrato en fecha posterior a aquella en que se cumpla el cuarto mes desde su incorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir como indemnización, dos días de salario por cada mes completo de servicio desde el inicio del contrato. Para un mismo puesto de trabajo la empresa no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del período de prueba más de dos veces consecutivas.

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

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

Artículo 23. Vacantes y promoción interna

Se entiende por vacante la situación producida en una empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, **cualquiera que sea la causa, o como consecuencia de la creación de nuevos puestos por incremento de unidades o de ratios.**

1 .º Vacantes entre el personal docente:

a) Las vacantes que se produzcan en el grupo 1 (artículo 10), serán cubiertas entre el personal del mismo grupo, **(o de otros grupos que reúnan las condiciones requeridas)** combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa **y ajustándose a lo establecido en el artículo 60 de la LODE** De no existir a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes **oído el consejo escolar y la Representación Legal de los Trabajadores-** se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

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

2 Vacantes entre el subgrupo Personal administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio subgrupo profesional, **(o de grupos inferiores que reúnan las condiciones requeridas)** a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado.

Los Auxiliares con cinco años de servicio en la categoría, podrán ser promocionados a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Los trabajadores en formación con más de ~~dos~~ **1** años de servicio en la empresa pasarán a ocupar el puesto de Auxiliar.

3 . Vacantes entre el grupo Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio grupo profesional, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa.

4 .º El personal perteneciente a los grupos 2, 3 y 4 de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1.º de este artículo.

5 En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos.

6 En el caso de incremento de horas de contratación como consecuencia de vacantes, tendrán prioridad para completar su jornada las personas ya contratadas de forma estable y a tiempo parcial, de cumplir los requisitos de titulación

Artículo 24. Cese voluntario.

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

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

En el caso de acceso a la función pública, el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

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

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

El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En el caso de los trabajadores incluidos en pago delegado, en el que la Administración educativa es responsable de esta obligación, el empresario quedará exonerado del pago de la indemnización, siempre y cuando hubiera dado traslado inmediato del cese del trabajador a dicha Administración:

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

TÍTULO III
Condiciones laborales

CAPÍTULO I
Jornada de trabajo

Artículo 25. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente.

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

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos, y la tutoría grupal, **los recreos en infantil y primaria, la vigilancia de los recreos en secundaria, las actividades didácticas complementarias y las actividades propias de los cargos unipersonales y de coordinación pedagógica.** En los Ciclos de Formación Profesional, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente según la legislación educativa vigente, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas, todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, **la jornada sin alumnado a principio y fin de curso, los claustros, la elaboración de informes, notas, comunicaciones y demás tareas de carácter burocrático, las horas de formación, las reuniones de departamento o coordinación, en las salidas escolares el tiempo que excede de la jornada lectiva diaria, la representación del profesorado en el consejo escolar, las actividades de representación institucional del centro, la participación en los procesos de calidad, la organización y/o elaboración de materiales para las celebraciones y en general todo el tiempo dedicado a actividades no lectivas establecidas en la Programación General Anual que se realice dentro o fuera del centro.**

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

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

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal o comité de empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y **asimiladas no lectivas** a desempeñar por cada docente. **Las actividades no lectivas deberán distribuirse en la proporción necesaria para la realización de la actividad docente. En este sentido deberá de establecerse un mínimo de 5 periodos no lectivos semanales de los que dos serán de carácter no presencial.**

Los centros podrán acordar la jornada en los días y semanas sin actividad lectiva y acumular un cómputo global anual de horas no lectivas de distribución irregular que tendrán que reflejarse en el calendario laboral y el cuadro horario.

Cuando se produzcan incidencias **imprevistas** que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida **e informando posteriormente a los representantes legales de los trabajadores de las circunstancias que motivaron tal modificación,**

La permanencia semanal del profesorado en el centro educativo no superará los 30 períodos semanales en cómputo mensual.

Artículo 26. Jornada del personal docente.

Salvo para el personal docente del Primer Ciclo de Educación Infantil que se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente; la jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas **períodos** (que podrían rebasarse si la legislación escolar lo establece), dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

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

Las actividades no lectivas se distribuirán de **lunes a viernes** a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. **No se realizarán actividades no lectivas en sábado.** En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 27. Jornada del personal docente del Primer Ciclo de Educación Infantil.

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

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

Artículo 28. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.

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

En el caso de que en las CCAA se desarrolle lo previsto en la disposición adicional 27 de la LOE, se podrá establecer un régimen de jornada de este personal diferente a lo previsto en este artículo, previa comunicación a la Comisión Paritaria.

Artículo 29. Jornada del personal complementario titulado.

Este personal tendrá la siguiente jornada: 1.º Jornada máxima semanal de ~~34~~ **30** horas.

1.º Jornada anual de ~~1.400~~ **1.180** horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

Artículo 30. Jornada del personal de administración y servicios.

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1 .º Jornada anual de ~~1.600~~ **1557** horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.
- 2 .º Jornada semanal de ~~38~~ **37** horas de trabajo efectivo, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas y de cuatro horas la del sábado. Se reservan a disposición de la empresa 57 horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año, aunque suponga superar la limitación anteriormente establecida. **por razones organizativas justificadas**
- 3 .º Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.
- 4 .º Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de ~~día y medio~~ **2 días** continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.
- 5 .º En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.
- 6 .º Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de seis horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos. Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.
- 7 .º El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.
- 8 Cuando la duración de la **jornada** diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de **descanso** durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período se considerará de tiempo **de trabajo** efectivo a todos los efectos. Asimismo, **los descansos por distribución de la jornada diaria computarán un mínimo de 30 minutos como jornada efectiva de trabajo a todos los efectos.**

En lo no contemplado en el convenio, se estará o lo establecido en los reglamentos orgánicos de centros de cada comunidad.

Artículo X. Registro y control de jornada

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 que 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 será 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 el cómputo mensual de horas de trabajo realizadas.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

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

El valor de la hora extraordinaria será el que se pacte en el seno de la empresa. No, obstante, no podrá ser inferior al doble de la ordinaria.

Las horas extraordinarias serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción a la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 32. Régimen general.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (parto, adopción y acogimiento) y 48 bis (paternidad) del Estatuto de los Trabajadores, **o por cualquier otro tipo de circunstancia**, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el periodo natural que le correspondan. En estos supuestos, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión correspondiente. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de vacación o sin actividad regulado en este Convenio.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Artículo 33. Personal docente.

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

No obstante lo anterior, **por razones organizativas justificadas y pactadas con la RLT**, se podrán utilizar hasta un máximo de ~~40~~ **30** horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los ~~ocho~~ **5 primeros días laborables** del mes de julio ~~o los ocho últimos días del mes de agosto~~.

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido, no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será inferior al 35% **50%** de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 26 del presente Convenio. La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados, será de 100 horas. Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25% del personal docente con un mínimo de tres trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 34. Vacaciones del personal del Primer Ciclo de Educación Infantil.

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

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

Además todos los trabajadores tendrán derecho a quince **veinte** días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del centro y oído el criterio de los representantes de los trabajadores **de los cuales 10 estarán determinados por la empresa y 10 por los trabajadores**. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del centro.

Artículo 35. Personal complementario titulado y de administración y servicios.

Este personal tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

- 1 .º Seis días de vacaciones durante el año, tres a determinar por el empresario y los otros tres a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar. **En todo caso se priorizará su concesión en días intermedios con días festivos o no lectivos**
- 2 .º El personal de Administración y Servicios tendrá dos días más de vacaciones al año, uno a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y uno a determinar por el trabajador.
- 3 .º Todo el personal complementario titulado y de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de 6 días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de tres días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Artículo 36. Parte proporcional.

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

Calendario laboral

Artículo 37. Calendario Laboral.

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, **previo periodo de consulta y negociación con** ~~previa consulta a los representantes de los trabajadores~~, quienes podrán emitir un informe al respecto. **Este calendario deberá estar elaborado antes de la finalización del mes de septiembre, entregándose una copia personal a cada persona trabajadora**, y deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

Además de un calendario general del centro, en donde se señalen los días que son laborables, los descansos semanales, las vacaciones y los días festivos, se elaborará un calendario diferenciado, por tener diferentes jornadas anuales, para cada uno de los 4 grupos profesionales: personal docente, personal de administración, personal de servicios generales y personal complementario titulado.

El calendario laboral de cada grupo profesional deberá contener la distribución de la jornada total anual entre las diferentes actividades propias de cada grupo.

En el calendario laboral del personal docente se distribuirán tanto las horas lectivas como las no lectivas, y dentro de éstas últimas tanto las realizadas en el propio centro como las que se realicen fuera del mismo (visitas y excursiones de menos de 1 día, formación organizada o autorizada por el empresario,) o en el propio domicilio del trabajador. En el caso de las horas dedicadas a actividades no lectivas, podrá reservarse una bolsa de horas para atender aquellas actividades de imposible concreción en el mes de septiembre, como claustros extraordinarios o actividades complementarias que hayan de concertarse con terceros. En todo caso, las horas no lectivas reservadas en bolsa para determinadas actividades no podrán suponer más del 10% del total de horas no lectivas.

En el calendario laboral **de cada trabajador deberá figurar la jornada diaria, semanal y anual con indicación precisa de la hora de inicio y finalización de la actividad laboral, la distribución de los días laborables**, ~~-figurarán las vacaciones del personal,~~ **el descanso semanal, la distribución de las horas lectivas y no lectivas, los días de libranza establecidos en el convenio-**

En las salas de personal existirá copia de los horarios de los trabajadores del centro.

Cuando existan razones justificadas podrán variarse las sesiones de evaluación, avisando con una antelación de 48 horas, Igualmente, la convocatoria de claustros extraordinarios deberán avisarse con una antelación mínima de 48 horas.

Los horarios de trabajo podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro **oído el claustro y consulta a los representantes de los trabajadores** Excepcionalmente y para el caso de ~~impartición de materias optativas, así como,~~ en los módulos de Formación Profesional, el tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva semanal podrá superarse siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar.

Permisos

Artículo 38. Permisos retribuidos.

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

1 Quince días naturales continuados en caso de matrimonio **o formalización de pareja de hecho acreditada mediante certificación del registro competente.**

2 3 días en caso de nacimiento de hijo

7 días en caso de hospitalización o fallecimiento de cónyuge o hijo.

3 5 días (o por el periodo inferior necesario), en caso de intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario **de hijo o cónyuge**

4 Tres días en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de cinco días.

3. Dos días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4. Un día por traslado del domicilio habitual .

5.º Un día por boda **o formalización de pareja de hecho de** parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo **o para acompañar al cónyuge o pareja de hecho a estas actividades.**

8º Los trabajadores y trabajadoras dispondrán, de manera retribuida, del tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 16 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia, así como para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años, para asistencia a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral y siempre que se sea llamado por un organismo oficial. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera. Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores 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.

Toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 39. Permisos no retribuidos.

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo.

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

Artículo 40. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

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

Se posibilitará, siempre que sea posible y no cree distorsiones en el funcionamiento ordinario del centro, el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo.

Artículo 41. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las Instrucciones o resoluciones administrativa dictadas al efecto.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo X.- Reducción de jornada para el cuidado del lactante.

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.

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.

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

El Personal que no esté en pago delegado también podrá acumular el periodo de lactancia y dispondrá para ello, del mismo número de días de acumulación que el que se establezca para el personal en Pago Delegado.

~~Artículo 42.- Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.~~

~~Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de ocho años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.~~

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

Artículo X.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento prematuro de hijo u hospitalización a continuación del parto

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 artículo XX.

Artículo X.- Reducción de jornada para el cuidado de menor de doce años o persona con discapacidad, enfermedad grave o familiar que no pueda valerse por sí mismo.

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.

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.

Artículo X.- Concreción horaria, determinación de los permisos y reducciones de jornada.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados X, X y X (los tres anteriores), 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.

Artículo XX. Adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

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.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo nuevo 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 tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019, para la aprobación y aplicación del plan de igualdad en su empresa de acuerdo con el siguiente calendario:

- Las empresas de más de 250 personas trabajadoras, dispondrán hasta el seis de marzo de 2020.
- Las empresas de entre 151 a 250 dispondrán desde hasta el siete de marzo de 2020.
- Las empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras, dispondrán hasta el siete 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.

Artículo. Violencia de género.

La organización en esta materia se atenderá a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a la legislación vigente en cada momento.

Las víctimas de violencia de género contarán con las siguientes medidas de protección:

- a) Asistencia psicológica y sanitaria por los servicios médicos de Empresa, que facilitarán a la víctima y a sus hijos menores de edad la asistencia que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
- b) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- c) Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- d) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría en otro centro de trabajo de la empresa. En tal supuesto, ante la solicitud de la trabajadora, la empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- e) A los efectos del artículo 52d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como

faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

f) Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

Artículo .- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres considera el acoso como una manifestación de desigualdad entre mujeres y hombres de discriminación por razón de sexo y de violencia de género que es necesario erradicar

Las empresas promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Cuando tales denuncias se produzcan se creará una comisión instructora.

Las empresas se comprometen a establecer medidas organizativas y preventivas encaminadas a fomentar un clima de respeto y tolerancia que contribuyan a evitar el riesgo de acoso sexual o moral o si se produce, evitar su persistencia y paliar los daños ocasionados.

La Organización y la representación legal de los trabajadores, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se facilitará los trámites ante quejas o denuncias por situaciones o conductas que impliquen la vulneración de derechos como personas y se garantizará su tratamiento reservado

Las empresas se dotarán en el en el plazo de 6 meses desde la publicación del convenio de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

Artículo .- El acoso moral.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática o recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo

Cualquier posible caso de acoso será investigado en el seno de los órganos de representación de seguridad y salud del trabajo

El régimen sancionador que se establece, tanto para el acoso sexual como para el acoso laboral, queda regulado en el artículo sobre Faltas, sanciones e infracciones, en su apartado de Faltas muy graves, del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Cursos y exámenes de los trabajadores

Artículo 43. Cursos.

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento de carácter voluntario para los trabajadores ~~y el trabajador los realice voluntariamente~~, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla **y computaran como tiempo efectivo de trabajo**. En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.

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

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración **y computarán como tiempo efectivo de trabajo**.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por un periodo de hasta cinco años vinculada al puesto de trabajo **y que computarán dentro de las 1.180 horas anuales**.

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

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

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación (PIF) de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 44. Exámenes oficiales.

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

Se incluirá en este capítulo la ausencia para el reconocimiento de la experiencia laboral y vías no formales de formación, esto último se refiere a las convocatorias de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente.

CAPÍTULO VI

Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones

Artículo 45. Clases de excedencia.

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

Artículo 46. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- 1.ª Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - 2.ª Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.
 - 3.ª Durante el período de un curso escolar **(o inferior si la actividad formativa tuviese una duración menor)** para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez **seis** años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a **cuatro dos** años.
- 4 Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten después de seis años de ejercicio activo en la misma empresa.**

Artículo 47. Excedencia especial.

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

- 1.ª Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años **salvo que legalmente se contemple una duración superior.**
- 2.ª Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- 3.ª **Excedencia especial para las víctimas de violencia de género. Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.**

Artículo 48. Reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial, tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo, **nivel educativo y especialidad** una vez terminado el período de excedencia.

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

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

La excedencia forzosa y **especial** deberán ser automáticamente concedidas, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Durante período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 49. Excedencia voluntaria.

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

~~Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo. Las partes acordarán el inicio de la excedencia voluntaria:~~

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. **Las personas acogidas a excedencia voluntaria, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, hasta un tercero cuando exista acuerdo con la empresa.**

Artículo 50. Reingreso en la empresa.

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

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

Artículo 51. Incapacidad temporal e invalidez permanente.

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

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Los complementos que corresponden en el caso de IT son los indicados en el artículo 69 Complemento por incapacidad temporal de este convenio.

Artículo .- 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 XX y en el ANEXO INFORMATIVO de este convenio.

Artículo.- 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 XX y en el ANEXO INFORMATIVO de este convenio.

Artículo 49.- 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 XXX de este convenio.

Artículo 50.- 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.

Artículo 52. Jubilaciones.

El trabajador se jubilará de manera ordinaria **o anticipada** según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto.

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

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

En caso de jubilaciones parciales, las partes podrán pactarla de acuerdo con la legislación vigente o los acuerdos autonómicos existentes.

La jubilación parcial se podrá concentrar en un solo año, de forma que la totalidad de la jornada pendiente hasta la jubilación total se acumule en un único periodo ininterrumpido o por los periodos que acuerden las partes, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

TÍTULO IV

Retribuciones

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 53. Pago de salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan establecidos en las tablas salariales fijadas al efecto, en virtud de lo señalado en los siguientes apartados, que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías **que serán comunes para todo el ámbito de aplicación del convenio a partir de la firma del mismo.**

1. Tablas salariales 2009 y 2010.—Las tablas salariales para los años 2009 y 2010, de conformidad con los PGE respectivos y dado que sus cuantías no se han visto afectadas por las decisiones de las Administraciones Públicas, son las establecidas en los anexos II, III y VI de este Convenio colectivo. Aquellas Comunidades Autónomas en las que la Administración educativa no haya abonado los incrementos salariales reflejados en los PGE para los años 2009 y 2010, procederán, durante el periodo transitorio fijado hasta el 31 de diciembre de 2014, a regularizar los atrasos correspondientes a estos ejercicios en función de las decisiones administrativas aplicadas durante estos años sobre los salarios y complementos del personal docente.

2. Periodo transitorio años 2011-2014.—No obstante lo anterior, en aquellas Comunidades Autónomas que por aplicación de los recortes salariales publicados en los PGE durante los años 2011 y 2012, hubieran minorado los conceptos salario y trienio que figuran en este Convenio colectivo se respetará la cuantía global de los salarios aunque su distribución no se ajuste a las cuantías establecidas en este Convenio colectivo. Se establece un periodo transitorio que se regirá por lo establecido en las disposición transitoria primera.

3. Años 2015 a 2019.—La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes a estos años en función de lo establecido en sus respectivos Presupuestos Generales del Estado para cada año.

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

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

Artículo 54. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas **así como la competencia funcional propia de su categoría** establecida para ejercer la prestación laboral. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.

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

Artículo 55. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

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

Artículo 56. Anticipos de salario.

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

Artículo 57. Empresas educativas de titularidad no española.

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

Artículo 58. Trienios.

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

Artículo 59. Cómputo de antigüedad.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa, **incluyéndose los contratos temporales en la misma empresa.**

Artículo 60. Pagas extraordinarias.

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

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

Artículo 61. Prorrateo de pagas.

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

Artículo 62. Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa.

Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. **Hasta tanto la Administración educativa no proceda a su abono no habrá prescripción temporal de este derecho.**

Artículo 62 bis. Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa del personal docente en pago delegado.

Sin perjuicio del derecho establecido en el artículo anterior, el personal en régimen de pago delegado percibirá este salario directamente de las Administraciones educativas a través del pago delegado en función de las disponibilidades presupuestarias de los módulos de conciertos. Para facilitar el abono se estará a lo dispuesto en la disposición adicional octava, apartado 3.b), y disposición transitoria octava. El abono estará condicionado a que el mismo sea **será** efectuado por la Administración educativa correspondiente **durante el ejercicio económico siguiente al cumplimiento de los 25 años (o al ejercicio siguiente a su solicitud)** Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

En todo caso, las resoluciones o instrucciones de la Administración competente o los acuerdos suscritos respetarán los derechos de los trabajadores que se hayan generado durante el periodo de aplazamiento. **En aquellas CCAA en las que se firme un acuerdo de abono de complemento de formación o complemento por carrera profesional, se podrá dejar de percibir la Paga Extraordinaria de Antigüedad del personal docente en la forma y calendarización que pueda acordarse entre las partes del que, en su caso, forme parte la correspondiente Administración Educativa, y cuyo documento acreditativo será remitido a la Comisión Paritaria.**

Artículo 63. Retribución de jornadas parciales.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas. El personal docente percibirá su retribución en proporción al número de horas lectivas semanales contratadas. Este modo de cálculo del salario se establece sin perjuicio de la prestación del trabajo durante las horas no lectivas que le correspondan según su **jornada lectiva semanal contratada** total.

Artículo 64. Retribuciones proporcionales.

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

Artículo 65. Trabajo nocturno.

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

NUEVO ARTÍCULO.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Los gastos de desplazamiento generados por actividades del alumnado, como las salidas, o por encargo concreto de la empresa correrán a cargo de la misma.

En el caso de que la salida exija la pernoctación, además del coste de esta se percibirá, como mínimo, la dieta específica prevista en el Acuerdo de Salidas.

CAPÍTULO II

Complementos específicos

Artículo 66. Complemento por función.

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

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

Artículo 67. Complemento de Bachillerato.

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

NUEVO ARTÍCULO.- COMPLEMENTO PERIÓDICO POR FORMACIÓN.

Previa negociación con las Administraciones Educativas, y a sus expensas, podrán negociarse complementos periódicos por formación o por carrera profesional, con los requisitos que se acuerden, que deberán ser consolidables cada 6 años, o periodo pactado, para avanzar en el cumplimiento real de lo previsto en el art. 117.4 de la LOE. Este complemento, previo acuerdo, podrá sustituir a otros conceptos de carácter salarial del convenio.

Los posibles Acuerdos que se alcancen deberán ser remitidos a la Comisión Paritaria del Convenio.

Otros complementos

Artículo 68. Complementos retributivos autonómicos.

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

Artículo X. Complementos retributivos coordinadores, tutorías y jefaturas de departamento.

El profesorado que desempeñe funciones de coordinación, tutoría o jefaturas de departamento percibirán los complementos que para cada caso se señalan en las tablas salariales o en las ordenes autonómicas de aplicación

El abono será efectuado por la Administración educativa correspondiente

Artículo 69. Complemento por incapacidad temporal:

1.º Caso general: Todos los trabajadores en situación de Incapacidad temporal y durante los 3 **4** primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

2.º Para el caso de profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

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

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

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

Artículo 70. Plus de portero.

El portero recibirá un plus correspondiente al 9% del salario los 12 meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea ésta de carbón u otros productos sólidos.

Artículo. Complemento por trabajo en días festivos y sábados.

El personal no docente que deba trabajar en, domingos o alguno de los 14 festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados.

El complemento de festividad se abonará según el siguiente procedimiento:

- a) Por cada jornada completa o igual o superior a los 2/3, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral y a percibir un complemento de 35 € (5 * 7 horas)
- b) En el resto de los casos se calculará en proporción al tiempo trabajado. Las horas generadas podrán acumularse y ser disfrutadas por jornada completa en otro momento que acuerden empresario y trabajador/a

Artículo . Desplazamientos y dietas

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido o el que legalmente se establezca.

5. Los trabajadores/as podrán utilizar para su desplazamiento al centro de trabajo el mismo vehículo que utilice el alumnado, siempre que dispongan del número de asientos suficientes.

Artículo 71. Plus de residencia.

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

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

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

Prevención de riesgos laborales

Artículo 72. Seguridad en el trabajo.

Las empresas y el personal afectado por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Artículo 73. Prevención de riesgos laborales.

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

Para ello, se reconoce el derecho a la formación en materia de salud laboral con la forma expresa de Desarrollo que se determine.

Artículo 74. Delegados de Prevención.

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

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

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

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

En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como las garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

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

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

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

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

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

Artículo 75. Vigilancia de la Salud

Las empresas garantizarán una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores. **La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.**

La vigilancia de la salud está caracterizada por:

- 1. Los reconocimientos médicos anuales tendrán carácter voluntario y sólo podrán llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.**
- 2. Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a las personas trabajadoras afectadas.**
- 3. Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.**
- 4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores. Se garantizará la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud y el derecho de la persona trabajadora a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.**

Artículo 76. Enfermedades profesionales.

La Comisión Paritaria **Negociadora del Convenio** estudiará, **en el plazo de 1 año posterior a la firma del convenio, y** en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Enfermedades de carácter psicosocial (burn-out, depresión)**
- Alergias crónicas.
- Problemas oculares.**
- Varices, etc**

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

Artículo 77. Órgano paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

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

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

Prestará especial atención a los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo (estabilidad laboral, horarios, reconocimiento social, incremento de responsabilidades .) ambiente laboral (ambiente socioeconómico del alumnado, clima de aula, exigencias tecnológicas, relaciones personales, alumnado por aula, factores medioambientales, recursos disponibles, exigencias de tareas)

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, se establece en el domicilio social de Educación y Gestión (EyG).

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

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

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

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración.

CAPÍTULO II

Mejoras sociales

Artículo 78. Ropa de trabajo.

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

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

Las empresas proporcionarán al personal de servicios, al personal que imparte en educación infantil, al profesorado de Educación Física y al personal técnico de talleres o laboratorios, ropa de trabajo una vez al año de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan; para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado Las prendas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años.

Asimismo, cada empresa se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos al personal cuya actividad lo requiera.

Artículo 79. Ayudas al estudio.

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

Artículo 80. Preferencia de plaza en puestos escolares.

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

Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
- b) Los hijos de los mismos.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 46.1.

Artículo 81. Enseñanza gratuita.

Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

1.º La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

2.º Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

3.º Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.
- b) Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer, tuvieran una antigüedad superior a dos años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 46.1.

4.º El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:

- a) Educación Infantil, 1.º Ciclo de ESO (sin concierto), 2.º Ciclo de ESO, Bachillerato, FP de Grado Medio, FP de Grado Superior, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente conforme a la legislación vigente, EPA: 2%.
- b) Educación Primaria y 1.º Ciclo de ESO (con concierto): 3%.

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

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

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

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

6.º Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el anexo IV de este Convenio.

Artículo 82. Manutención y alojamiento.

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

1.º Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.

2.º El personal ~~no afectado por el párrafo anterior~~, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50% de lo establecido para los alumnos. ~~Es potestativo del empresario, establecer que el referido personal, no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen habitualmente.~~

3.º Asimismo, el personal podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50% de lo establecido para los alumnos.

4.º En los centros de trabajo donde exista comedor o internado, el personal **no docente** que atienda a los servicios de comedor y cocina, tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.

5.º El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento. Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de 1 hora de descanso para la comida.

Artículo 83. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Asimismo se extenderá una póliza de defensa jurídica en el ámbito de lo penal por causas vinculadas a la actividad profesional de sus personas trabajadoras.

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

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

Artículo 84. **Garantías y coberturas.**

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

1.º Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de Automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
- d) Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 50.000 euros.

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

Capital asegurado en caso de muerte: ~~18.030,36 euros~~ **30.000 euros.**

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: ~~30.050,61 euros~~ **50.000 euros.** Existe un baremo para la determinación de la indemnización, expresado en porcentaje sobre la suma asegurada.

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

NUEVO CAPÍTULO

TRABAJO A DISTANCIA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Artículo X 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 X Correo electrónico y acceso a la red

- a) **La empresa facilitará a cada trabajador una cuenta de correo electrónico personal e intransferible.**
- b) **Los trabajadores/as podrán hacer uso del correo electrónico corporativo para consultas sindicales**
- c) **El contenido de los mensajes personales enviados o recibidos por el correo electrónico está protegido por las leyes que amparan el secreto de las comunicaciones, la empresa se abstendrá de acceder a los mismos.**
- d) **Los trabajadores/as tendrán derecho al cifrado de sus comunicaciones personales.**
- e) **La empresa atribuirá a cada trabajador una clave de acceso personal de acceso a la red.**
- f) **El empresario se compromete a no efectuar una vigilancia rutinaria de los sitios Web visitados por el personal.**

Artículo X Derecho a la desconexión digital

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa no podrá enviar correos electrónicos ni establecer comunicación por otros medios con sus trabajadores fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador/a no está obligado a contestar a las comunicaciones que reciba de la empresa fuera de su jornada de trabajo ni podrá, por lo tanto, ser sancionado por ello.

La empresa incurrirá en falta laboral si establece comunicación con sus trabajadores fuera de su jornada de trabajo.

Serán nulas las cláusulas contractuales que establezcan la aceptación del trabajador de comunicaciones fuera de su jornada de trabajo.

La empresa no requerirá de sus trabajadores/as, y estos no están obligados, a la puesta a disposición de sus dispositivos móviles para las comunicaciones con la empresa o sus usuarios

Artículo X Derecho a la intimidad y uso de dispositivos en el ámbito laboral

Cuando el empresario proporcione a sus trabajadores/as dispositivos digitales sólo podrá acceder a los contenidos derivados del uso con la finalidad de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Los trabajadores deberán ser informados formalmente por el empresario de las condiciones de uso de dichos dispositivos

El empresario y los representantes de los trabajadores acordarán los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

En el caso de que el empresario autorizase con fines privados el uso de dispositivos digitales de la empresa, deberá especificar e informar a sus usuarios de cuáles son esos usos autorizados, cuando y en qué circunstancias podrán usarse y las garantías de privacidad.

En caso de no existir tal autorización, los trabajadores/as no podrán hacer uso de tales dispositivos para otros usos que no sean los laborales.

Artículo X Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

La instalación de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares de trabajo se ajustará a lo legalmente establecido.

Se informará de forma previa expresa, clara y concisa a los trabajadores de la instalación de estos sistemas, de su finalidad, protocolo de acceso, control y cancelación de la información recogida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores tales como vestuarios, aseos, comedores, salas del profesorado y análogos.

De instalarse en las aulas u otras dependencias en las que se desarrolle la actividad docente, será ilícita su utilización durante el desarrollo de la clase.

La utilización de sistemas referidos o similares en el lugar de trabajo únicamente serán admisibles cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías legalmente establecidas

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Artículo 85. Ausencias.

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

Artículo 86. No discriminación.

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

Artículo 87. Representación de los delegados de personal.

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

Artículo 88. Representación del comité de empresa.

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

Artículo 89. Derechos y garantías.

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

Artículo 90. Acumulación de horas.

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

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

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

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

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

Artículo 91. Derecho de reunión.

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

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

En virtud de lo establecido en el artículo 9 de la LOLS las personas con cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para la difusión de información sindical y participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal

Artículo 92. Cuota sindical.

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

Artículo 93. Ausencia por negociación de Convenio.

Los representantes de las Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del

sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

Artículo X Uso sindical del correo electrónico y las nuevas tecnologías

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al uso de la infraestructura informática y demás medios electrónicos existente en la empresa para transmitir información de interés sindical a sus afiliados y trabajadores en general, siempre que no perjudiquen la finalidad para la que fueron creados por la empresa, no perturben su actividad normal y respeten las reglas de uso.

Cuando las empresas dispongan de intranet, habilitarán para cada sindicato que lo solicite y que tenga representación (en el centro de trabajo/en el sector) o sección sindical, un espacio o tablón virtual en el que puedan difundir sus comunicaciones a sus afiliados y trabajadores en general (o anidar una página web).

También les proporcionarán una cuenta de correo corporativo. El contenido de los comunicados será estrictamente laboral y relacionado con el ejercicio de sus funciones representativas. Las partes están obligadas a respetar la normativa de protección de datos de carácter personal.

Los empleados tienen derecho a acceder a sitios en Internet/Intranet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se tratan asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, igualdad de oportunidades y otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo. Los empleados tienen derecho a participar en grupos de noticias de Internet relacionados con los citados asuntos.

La empresa habilitará en los locales sindicales, áreas de descanso y espacios de reunión, los medios informáticos de comunicación para las personas que, por la naturaleza de su puesto de trabajo, carezcan de una vinculación directa con el medio tecnológico de comunicación, para su uso en períodos de descanso o fuera de horas de trabajo.

TÍTULO VI

Faltas, sanciones, infracciones

CAPÍTULO I

Faltas

Artículo 94. Tipos.

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

1.º 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.º 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.º Son faltas muy graves:

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

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

Artículo 95. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: 1.º Las faltas leves, a los 10 días.
2.º Las faltas graves, a los 20 días.
3.º Las faltas muy graves, a los 55 días.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 96. Clases de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 1.º Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- 2.º Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- 3.º Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.

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

Artículo 97. 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.

En caso de sanciones muy grave se abrirá expediente contradictorio. Si la sanción conlleva despido y es declarado improcedente, el trabajador/a podrá optar por la readmisión

Artículo 98. Infracciones de los empresarios.

Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, **a la Ley 5/2000 del 4 de agosto** 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.

Disposición adicional primera.

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

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

~~De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del ET, denunciado el Convenio, en los términos establecidos en el propio Convenio, si en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, el Convenio perderá toda vigencia.~~

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta. Inaplicación salarial por falta de alumnado.

Las empresas educativas donde se impartan niveles que no reciban financiación de fondos públicos, no vendrán obligadas a abonar los salarios previstos en las presentes tablas salariales, durante los meses de enero a agosto (ambos inclusive) de cada año de vigencia de este Convenio, al personal docente correspondiente a dichos niveles, si no superan las siguientes ratio media de alumnos por aula a 1 de enero del respectivo año: **tomando como promedio los dos últimos años**

1.º Ciclo Educación Infantil: 0-1 años: 4 alumnos.

1-2 años: 7 alumnos.

2-3 años: 7 alumnos.

- 2.º Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.
- Bachillerato: 29 alumnos.
- CFGM: 25 alumnos.
- CFGS: 20 alumnos.

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

En todo caso, las empresas enviarán a la Comisión Paritaria (calle Hacienda de Pavones, 5, 1.º, 28030 Madrid), comunicación de que se ha aplicado la cláusula anterior junto con la notificación a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y el listado oficial de alumnos matriculados por unidad, utilizando el procedimiento que se ha establecido en el anexo V de este Convenio.

Disposición adicional sexta. Inaplicación de Convenio.

Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurren **previa consulta y negociación con los representantes de los trabajadores. De dicha decisión se remitirá informe al Consejo Escolar y a la Comisión Paritaria.**

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

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo estén prestando sus servicios en la etapa de Educación Infantil Primer Ciclo conservarán las condiciones laborales establecidas para esta etapa educativa en el V Convenio colectivo mientras presten sus servicios en esta etapa.

Disposición adicional octava.

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

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

a) Procedimiento y calendario de abono de la Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa. Los posibles calendarios de abono que se pacten en los ámbitos autonómicos con las respectivas Administraciones educativas respecto al personal en pago delegado, podrán superar el ámbito temporal fijado para este Convenio, previo acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representatividad. En estos acuerdos podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos con los calendarios de abono que se pacten.

b) En el supuesto de aplazamiento de los efectos de la paga contemplada en el artículo 62 bis de este Convenio colectivo, se habilita a la Comisión Paritaria para proceder conforme a la legislación vigente a dicho aplazamiento, a la mayor brevedad y previa comunicación de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio colectivo legitimadas en el ámbito autonómico, así como al seguimiento y estudio de los acuerdos que se pudieran alcanzar en las CC.AA.

En este caso en las CC.AA. las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector deberán firmar acuerdos sobre la Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa con las Administraciones educativas. Dichos acuerdos establecerán los términos en los que se adaptará la aplicación del artículo 62 en el ámbito autonómico para que la Administración educativa haga efectivo este abono.

Estos acuerdos serán remitidos a la Comisión Paritaria.

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

4. Acuerdos de Mantenimiento del empleo para centros que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.
5. Acuerdos sobre Equipos Educativos.
6. Acumulación de horas por lactancia.
7. Medidas que favorezcan la jubilación, tanto parcial como total, de los trabajadores.
8. Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo, consideran un signo de calidad la reducción progresiva de la carga lectiva del profesorado, por ello, en el marco de lo establecido en esta disposición, también podrán alcanzarse acuerdos sobre jornada, sin que en ningún caso, se rebasen los máximos previstos en el artículo 26 de este Convenio. En aquellos territorios en los que no exista acuerdo sobre esta materia, será de aplicación el artículo 26 de este Convenio.

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

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

9 Todas aquellas otras que vengan especificadas en el texto del Convenio.

Disposición adicional novena.

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

Disposición adicional décima.

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

Disposición adicional decimoprimera.

Las partes entienden que hasta la publicación en el BOE de este Convenio colectivo, el artículo 61 del V Convenio colectivo ha permanecido prorrogado a todos los efectos.

Disposición transitoria primera. Retribuciones del personal docente en pago delegado.

La aplicación del «RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público»; el «RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad»; y los PGE para los años 2011, 2012 y 2013, han generado una variedad de situaciones en las Comunidades Autónomas y en el territorio MECD que imposibilitan, para estos años, la confección de unas tablas salariales homogéneas para el conjunto del Estado.

En estos años, las distintas Administraciones educativas han venido revisando las nóminas del personal docente en pago delegado, bien por vía normativa o por la vía de acuerdos autonómicos, sin tener en cuenta la negociación colectiva, lo que ha provocado diferencias en las cuantías de los conceptos salariales que se regulan en las tablas de este Convenio colectivo.

El compromiso de las organizaciones firmantes es que en el año 2015 las cuantías y conceptos salariales básicos del personal en pago delegado (salario base, trienio, complementos por función y plus de residencia) del personal en pago delegado, se ajusten a las tablas salariales que se publicarán en función de lo aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para ese año.

En consecuencia, los salarios del personal docente en pago delegado para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, se regularán de la siguiente forma:

Periodo transitorio años 2011-2014. Se establece un periodo transitorio entre los años 2011 y 2014 en el que las organizaciones patronales y sindicales negociadoras de este Convenio en el ámbito autonómico mediante acuerdo con la Administración educativa competente, con carácter excepcional y solo durante la vigencia de este periodo transitorio, certificarán las retribuciones percibidas en el año 2011 y 2012 y adoptarán las medidas que conduzcan a que en los años 2013 y 2014 se adecuen las cantidades asignadas a los conceptos salariales básicos con el objetivo de poder aplicar nuevamente en enero de 2015 las tablas salariales que se publicarán, a nivel estatal, conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado en los módulos de conciertos educativos.

Las cantidades que fuera necesario adecuar en los conceptos salariales básicos, se compensarán en los complementos retributivos autonómicos de forma que, en ningún caso, habrá reducción en los salarios brutos abonados en este periodo transitorio por la Administración educativa competente.

Las retribuciones de los años 2011, 2012 y 2013, bien mediante certificado de la Administración, bien mediante acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales con la Administración competente, serán remitidas a la Comisión Paritaria antes de finalizar el año 2013, para un control y seguimiento de lo dispuesto en esta disposición transitoria y para su incorporación al Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Los docentes en pago delegado que generaron el derecho en el IV y V Convenio colectivo estarán a lo establecido en el acuerdo de abono de esta paga alcanzado o que se alcance con la Administración educativa en cada Comunidad Autónoma.

Asimismo, en el marco de los acuerdos autonómicos que se suscriban respecto al VI Convenio colectivo o de las instrucciones sobre pago delegado o resoluciones administrativas dictadas al efecto, los trabajadores que a la entrada en vigor del V Convenio colectivo tuvieran cumplidos 56 o más años y que a lo largo de la vigencia del VI Convenio alcanzarán, al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa, siempre que no la hayan percibido anteriormente según lo dispuesto en el artículo 62 de este Convenio, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. En todo caso, a partir del 31 de diciembre de 2015 no se generará el derecho a la paga por antigüedad en la empresa recogido en esta disposición transitoria para quienes cumplan 56 años o más y no alcancen los 25 años de antigüedad en la empresa.

Las personas que cumpliendo lo establecido en el párrafo anterior, no hayan percibido las cantidades a las que se hace mención, conservan su derecho a percibirla

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

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los acuerdos de centros Afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo y que actualmente están prestando sus servicios en un centro concertado, y a quienes la Administración educativa correspondiente les haya reconocido, exclusivamente a efectos económicos, la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del artículo 62 de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

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

En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas legalmente, durante la vigencia de este Convenio o del correspondiente acuerdo autonómico sobre esta materia, se le liquidará dicha paga extraordinaria en ese momento, si reúne los requisitos de esta disposición y así haya sido recogido en el mencionado acuerdo o instrucción administrativa.

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria cuarta.

El personal con clasificación profesional de «personal no cualificado», conforme al IV Convenio colectivo, pasará a encuadrarse dentro de su grupo profesional en la categoría correspondiente, en función de la actividad que desarrolle actualmente. La Comisión Paritaria está facultada para dilucidar cualquier controversia al respecto a petición de los interesados.

La categoría de Jefe de Negociado se considera a extinguir desde la entrada en vigor de este Convenio, respecto a las nuevas contrataciones.

Las categorías, contempladas en el IV Convenio, de sereno y conductor 1.^a/2.^a desde la entrada en vigor de este Convenio, serán equivalentes a las de guarda/vigilante y conductor, respectivamente.

Disposición transitoria quinta:

~~Los firmantes de este Convenio se comprometen a constituir durante el año 2014 una comisión para el estudio de la adecuación y, en su caso modificación, de la jornada laboral del personal docente. Las conclusiones de trasladarán a la comisión negociadora para su posterior aprobación.~~

Disposición transitoria sexta.

Los firmantes del Convenio se comprometen a constituir una comisión para la adaptación de la clasificación profesional a las exigencias establecidas por la legislación vigente, así como, a las adaptaciones necesarias de este Convenio a planes de igualdad y novedades que se pudieran fijar en las leyes educativas.

Disposición transitoria séptima.

La modificación en las cuantías de las pólizas por responsabilidad civil que figura en el artículo 81.1 de este Convenio, entrará en vigor desde la primera renovación de las pólizas que actualmente tienen suscritas los centros.

Disposición transitoria octava.

~~Cuando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia de dotación presupuestaria anual para el abono de esta paga por antigüedad en la empresa, los efectos que se regula en el artículo 62 de este Convenio colectivo quedarán inmediatamente aplazados hasta que la Comunidad Autónoma disponga de una nueva dotación presupuestaria anual y emita las resoluciones o instrucciones de abono correspondientes o hasta que las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su representatividad en el ámbito autonómico, y previa conformidad de la Administración educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto, conforme a lo establecido en la disposición adicional octava del presente Convenio.~~

Nueva Disposición Transitoria novena sobre maestros en 1º y 2º de la E.S.O.

Nueva Disposición Transitoria para los casos en los que se plantean procesos internos de homologación en las Tablas Salariales

Nueva Disposición Transitoria sobre Profesores de Apoyo y sobre el derecho del personal que esté en bolsas de trabajo a conocer las vacantes existentes.

Disposición final única.

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

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

ANEXO I

Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias

A) Definiciones

Grupo 1: Personal docente

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

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

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

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

Profesor auxiliar de conversación. Es quien, con la titulación académica correspondiente (licenciado o estudiante universitario de último curso) asiste al profesor titular en el aula y colabora con él en la elaboración de materiales didácticos, refuerza la competencia oral mediante prácticas específicas de conversación, proporciona un modelo de corrección fonética y lingüística y participa en la enseñanza de la cultura y la historia de su país

Profesor de Audición y Lenguaje. Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad en la educación infantil y primaria, prestando apoyo especializado al profesorado de infantil y primaria para mejorar la respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales en las áreas de comunicación y lenguaje, asociadas a discapacidades, retrasos o trastornos.

Profesor de Pedagogía Terapéutica. Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente ejerce su actividad en la educación infantil y primaria orientando y colaborando con el profesorado en la prevención, diagnóstico de problemas de aprendizaje, planificando y elaborando propuestas y programas de apoyo al alumnado con NEE y asesorando y participando con el profesorado en la elaboración de las adaptaciones curriculares.

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

Instructor o Monitor. Es quien, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

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

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

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

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

Jefe de Estudios. Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la empresa educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

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

No serán funciones asignables al profesorado aquellas que se correspondan con los servicios complementarios o las que se realizan fuera de la jornada escolar.

Grupo 2: Personal de Administración

1.1 Subgrupo Personal administrativo.

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

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

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

Recepcionista. Telefonista. Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

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

1.2 Subgrupo Personal auxiliar.

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

Grupo 3: Personal de Servicios Generales

1.1 Subgrupo Personal de Portería y Vigilancia.

Conserje. Es quien atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere. Atiende a los alumnos para que éstos no deterioren las instalaciones.

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

Guarda, Vigilante. Es quien, de día o de noche, tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

1.2 Subgrupo Personal de limpieza.

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

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

1.3 Subgrupo Personal de Cocina y Comedor.

Jefe de cocina. Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

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

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

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

1.4 Subgrupo Personal de Mantenimiento y Servicios Generales.

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

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

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

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

Grupo 4: Personal complementario titulado

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

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

El personal titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar aspectos del alumnado, en relación al alumnado y a su familia.

2009

licenciosos de 1.º y 2.º de ESO con los que imparten 3.º y 4.º de la ESO.

Siempre y cuando se encuentren en posesión del título de licenciado, y este le habilite para dar la materia correspondiente, a los licenciados que imparten 1.º y 2.º de la ESO en niveles concertados, y con el fin de lograr la progresiva equiparación salarial con los que imparten 3.º y 4.º de la ESO en niveles concertados, se les aplicará el complemento correspondiente para el salario y el trienio establecido en las tablas salariales.

Se integrará en una única tabla salarial todo este nivel educativo, desde 1º de la ESO, con la excepción de los maestros que sigan impartiendo 1º y 2º de la ESO que se regularán como disposición transitoria

Disposición adicional segunda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA X.- Maestros que imparten 1º y 2º de la ESO y complemento salarial específico de equiparación para Maestros de 1.º y 2.º de ESO con los de la enseñanza pública.

Al profesorado que pueda continuar en activo en los cursos de 1º y 2º de la ESO le será de aplicación las tablas salariales de la Enseñanza Primaria y, adicionalmente, el complemento que se define a continuación:

A tenor de lo establecido en el anexo IV de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2009, a los Maestros que imparten 1.º y 2.º de la Educación Secundaria Obligatoria y con el fin de lograr **mantener** la progresiva equiparación con los maestros de la enseñanza pública de los mismos cursos, las Administraciones educativas abonarán en 2009, como mínimo, un 75% del complemento que para esta finalidad se les abona a los maestros de la enseñanza pública.

Con este fin, se negociarán los respectivos acuerdos autonómicos entre las organizaciones sociales representativas del sector y las Administraciones educativas competentes.

En todo caso, esta obligación queda condicionada a que la Administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo de ella, sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Disposición adicional tercera:

En años sucesivos, el porcentaje de incremento salarial del PAS podrá ser distinto al porcentaje de la partida de «Otros gastos» del módulo de conciertos, por exceso o por defecto, en función de los factores concurrentes en cada ejercicio y como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional 29 de la LOE.

Disposición adicional cuarta:

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2009 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas a 31 de diciembre de 2013.

Tablas salariales

Las nuevas Tablas Salariales, además de ser únicas en todo el territorio nacional, deberán responder a los criterios siguientes:

- Eliminar el período transitorio para el profesorado en Pago Delegado y elaborar Tablas Salariales comunes para toda España desde 2019.
- Integrar en una sola Tabla al profesorado en Pago Delegado de Educación Infantil, Primaria y Especial.
- Establecer una tabla salarial única para toda la Enseñanza Secundaria (E.S.O., Bachilleratos, Ciclos de Grado Medio y Superior y F.P. Básica) con desaparición del complemento de equiparación de licenciados de 1º y 2º de la ESO.
- Igualar los complementos de Función Directiva y el valor del trienio asociado a su desempeño en toda la Enseñanza Secundaria.
- Considerar a los maestros de 1º y 2º de la ESO como situación a extinguir, e incluir como Disposición Transitoria los posibles casos que subsistan, así como el complemento específico que les haya sido previamente reconocido por las Comunidades Autónomas.
- Recoger que en el ámbito temporal del convenio debe alcanzarse la homologación salarial de los niveles No Concertados con los Concertados con el calendario de homologación interno que se acuerde.
- Establecer una Tabla salarial específica para el personal Titulado Complementario con los puestos de trabajo más frecuentes y, en su caso, una previsión genérica sobre la posible extensión del complemento que reconozcan las Comunidades Autónomas al profesorado si existe un Acuerdo específico para ello que incluya el Sistema de financiación.
- Eliminar la doble tabla salarial del 0-3 conforme Sentencia sobre esta cuestión.
- Establecer un calendario de equiparación salarial entre las categorías equivalentes de los distintos grupos de Personal de Administración y Servicios, acorde a los nuevos criterios de clasificación profesional, para evitar las diferencias poco justificadas existentes.
- Establecer tablas salariales para docentes de primaria, 1 y 2 de ESO que impartan clases en unidades no concertadas.
- Revisión genérica de las cantidades del Plus de Residencia.

Disposición transitoria XX. 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.

ANEXO INFORMATIVO. 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
16 semanas	6 primeras semanas	10 semanas 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	DSIFRUTE OBLIGATORIO	DISFRUTE VOLUNTARIO
16 semanas	6 primeras semanas	10 semanas restantes
12 semanas (desde 1-01-2020)	4 primeras semanas	8 semanas restantes (puede obtener hasta 2 del otro progenitor)
16 semanas (desde 1-01-2021)	6 primeras semanas	10 semanas restantes

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

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

