

# IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

## TÍTULO 1º

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Ámbitos

#### **Artículo 1º.- Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

#### **Artículo 2º. Ámbito funcional.**

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Infantil (integrada).
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria
- d) Programas de Cualificación Profesional Inicial
- e) Bachillerato.
- f) Ciclos formativos de grado medio y/o superior.

#### **Artículo 3º.- Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo 2º del presente Convenio.

Además de los mencionados en el párrafo anterior, quedarán afectados por el presente convenio los trabajadores que presten sus servicios en internados pertenecientes a los centros referidos en el artículo segundo de este convenio.

#### **Artículo 4º. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2010.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2013.

## **Artículo 5º. Convenios de ámbito inferior.**

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de la empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente de la negociación las siguientes materias: período de prueba, clasificación profesional, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Así mismo, en los Convenios Colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre del año 2013.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en todos los convenios colectivos que puedan negociarse.

Asimismo, y en el supuesto de negociaciones de carácter autonómico, que pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional, será necesario el previo acuerdo, según la respectiva representatividad, de las organizaciones patronales y sindicales legitimadas para negociar en este sector en concreto. En todo caso el convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a que sus delegados sindicales y centros asociados respeten la presente disposición.

## **CAPÍTULO II**

### **Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.**

#### **Artículo 6º. Prórroga del convenio.**

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2014 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

#### **Artículo 7º.- Denuncia y revisión del convenio.**

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga. Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior.

### **CAPÍTULO III** **Comisión Paritaria del Convenio.**

#### **Artículo 8º.- Constitución y funciones.**

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, registrar y archivar los asuntos tratados.

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

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 9º.- Sede y funcionamiento.**

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación de la mayoría de la parte empresarial y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recogida de consultas, en Madrid, calle Ferraz, nº 85 (28008).

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día, y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

### **CAPÍTULO IV** **Organización del trabajo.**

**Artículo 10º.-** La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Entidad o persona Física o Jurídica titular del Centro y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas de cada Centro. Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente les concede a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 11º.-** El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el Titular del Centro, durante todo el año laboral o por el tiempo del contrato, si éste fuese de menor duración.

**TÍTULO 2º  
DEL PERSONAL**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 12º.-** Grupos y categorías profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el Centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

**GRUPO I. PERSONAL DOCENTE.**

- a) Personal docente:  
Profesor titular.  
Profesor adjunto, Ayudante o Auxiliar.  
Educador de Infantil.  
Instructor.
- b) Categorías directivas /funcionales temporales:  
Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Jefe de Departamento.

**GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.**

- a) Personal titulado:
  - 1.- Titulados Superiores: Capellán, Director espiritual, Letrado, Médico, Psicólogo, Pedagogo, Bibliotecario, etc.
  - 2.- Titulado de Grado Medio: Logopeda, Enfermero/a, etc.
- b) Otro personal: Encargado de actividades extraescolares, Vigilante.

**GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Jefe de Administración o Secretaría  
Jefe de Negociado  
Oficial  
Auxiliar o telefonista.  
Aprendiz/ Aspirante

**GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES**

Conserje  
Gobernante  
Jefe de Cocina

Cocinero  
Ayudante de cocina  
Oficial  
Conductor  
Portero y ordenanza  
Celador  
Empleado de Servicios Generales  
Pinche o botones

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren. La Comisión Paritaria podrá homologar, a petición de los afectados, todas aquellas categorías no contempladas en este Convenio.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 13º. Contratación. Disposiciones generales.**

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, el empresario entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente.

Los centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos.

### **Artículo 14º.- Conversión automática a contrato indefinido.**

Expirada la duración máxima legalmente establecida o realizada la obra y servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

También adquirirán la condición de trabajadores fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto

de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, en tanto permanezca obrante lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación para los contratos formativos, de relevo e interinidad.

**Artículo 15º. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.**

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial -según el caso- en los modelos y situaciones legalmente previstos.

**Artículo 16º. Contrato de interinidad.**

Se considera como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

**Artículo 17º. Contrato de obra o servicio**

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En el ámbito de este convenio podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización permitida legalmente, los que tengan por objeto:

- Impartir asignaturas de Planes de Estudios a extinguir o no contempladas en los nuevos Planes.
- Impartir asignaturas optativas y/o de libre configuración.
- Impartir docencia en niveles que la empresa ha decidido su extinción y hasta el total cierre de los mismos.
- Impartir docencia en niveles no obligatorios de duración anual como Programas de Cualificación Profesional Inicial, Programas de diversificación curricular, y otros de similares características.
- Impartir actividades extraescolares
- Vigilancia de ruta escolar
- Vigilancia de patios y/o comedor.

Para la contratación del personal de administración y servicios generales podrá utilizarse esta modalidad siempre que se trate de prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad -docente o no docente- que pudiera ser considerada análoga y, por tanto, susceptible de aplicar esta modalidad de contratación.

En estos contratos deberá determinarse con claridad el carácter de la contratación y especificar la tarea o tareas que constituyan su objeto. Su duración será la exigida para la realización de la tarea o servicio, no pudiendo superar en ningún caso los 4 años.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 9 días de salario por cada año de servicio. A partir del 1 de enero de 2013 dicha indemnización será la que establezca en cada momento la legislación vigente.

#### **Artículo 18º. Contrato eventual.**

Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho, desde que se produjo la causa objeto de contratación. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual. En estos contratos se especificará con claridad la causa. No podrá utilizarse este contrato más de dos cursos escolares consecutivos.

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 9 días de salario por cada año de servicio. A partir del 1 de enero de 2013 dicha indemnización será la que establezca en cada momento la legislación vigente.

#### **Artículo 19º. Contrato en Prácticas**

Podrán concertarse, con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o siete años si se trata de un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años, siendo susceptible de 2 prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 85% o del 95 % durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El periodo de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el convenio para su categoría profesional.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado bajo la modalidad en prácticas, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

#### **Artículo 20º.- Contrato para la formación.**

El contrato para la formación tendrá por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Esta duración podrá incrementarse: hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, y hasta los cuatro años en los casos de trabajadores con discapacidad.

La retribución del trabajador contratado para la formación será, durante el primer año del contrato el S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato, será el S.M.I con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

El tiempo dedicado a la formación teórica será, como mínimo, del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

#### **Artículo 21º.- Contrato a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este Convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial, se podrán realizar horas complementarias (independientes a las así denominadas en este convenio) cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias será inferior al cómputo de horas de la jornada a tiempo completo, establecido en el Capítulo I del Título 3º de este convenio, para la categoría correspondiente. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 75 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social según la legislación vigente.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo, a juicio del representante de la empresa titular del Centro.

#### **Artículo 22º.- Contrato de relevo.**

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85%, la duración del contrato podrá ser indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio. A partir del 1 de enero de 2013 dicha indemnización será la que establezca en cada momento la legislación vigente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85%, la jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 23º.- Contratación de personas con discapacidad.**

Las empresas de más de 50 trabajadores, a partir de la publicación del presente convenio, deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, o de las medidas alternativas previstas de acuerdo al artículo 38, de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y al Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

#### **Artículo 24º.-Plantilla fija.**

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada para el trabajador docente estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo del cuarenta por ciento, excluidos de este cómputo los contratos de relevo, los contratos de interinidad y los contratos de obra y servicio.

En las empresas de nueva creación, durante los cinco primeros años desde su apertura, la plantilla mínima de personal fijo supondrá el veinte por ciento.

El presente artículo podrá ser revisado por las partes si la legislación laboral general sufriese modificaciones al respecto. Los delegados de personal velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación de duración determinada.

#### **Artículo 25º.- Periodo de prueba.**

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será:

- a) 3 meses para el grupo I.
- b) 2 meses para el grupo II.
- c) 1 mes para el grupo III.
- d) 15 días para el grupo IV.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de 11 meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1'5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo de 11 meses mencionado.

### **Artículo 26º.- Vacantes**

Ante la situación producida en un Centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral se procederá, en su caso, de la siguiente forma:

1.-Personal Docente: Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo primero "Personal docente" serán cubiertas, preferentemente y a ser posible, entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, según la capacidad, la titulación y antigüedad en el centro.

2.-Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:

a) Las de Jefe de Administración o de Secretaría serán de libre designación del titular del Centro.

b) Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:

- Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales.
- Libre elección del Centro, entre oficiales y Auxiliares.

c) Los auxiliares con cinco años de servicios en la categoría ascenderán a oficiales, y de no existir vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

3.-Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán cubiertas por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de la misma rama, y siempre que reúnan, a juicio del titular, capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4- En caso de nueva contratación, o producción de vacante, atendiendo a la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como a las necesidades y facultad de organización del trabajo de la empresa, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial.

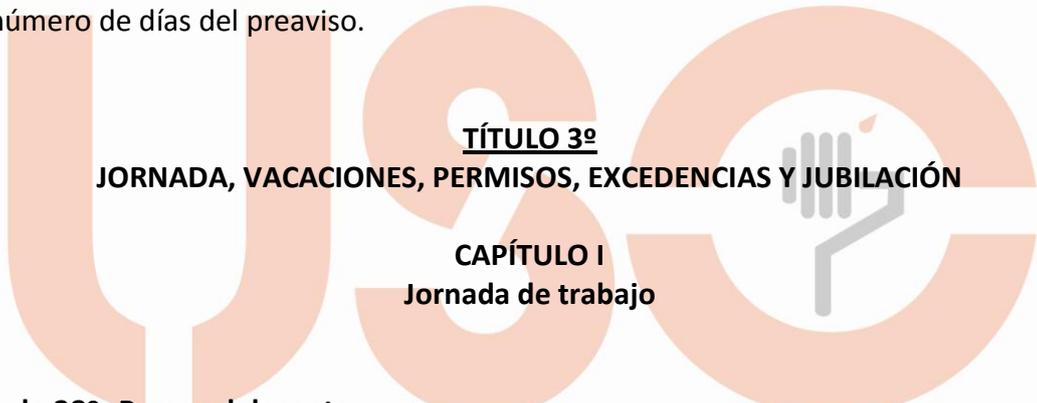
## **Artículo 27º.- Ceses.**

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente: Un mes.  
Resto del Personal: 15 días naturales.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar 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, con el límite del número de días del preaviso.



**TÍTULO 3º**  
**JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN**  
**CAPÍTULO I**  
**Jornada de trabajo**

## **Artículo 28º.-Personal docente**

El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son las que a continuación se especifican.

Para el personal docente, la jornada lectiva semanal quedará referenciada en 27 horas. Así mismo, el centro dispondrá de 237 horas complementarias al año, que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular, en atención a las especiales características y necesidades del centro, no pudiendo exceder la jornada diaria de 8 horas, incluidas las horas lectivas.

También el personal docente dedicará otras cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en el centro o en cualquiera de los centros en los que se impartan planes de formación concertados por las partes firmantes del Convenio Colectivo. La realización de dicha jornada formativa se realizará de acuerdo con la empresa.

Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cómputos anuales establecidos en este Convenio, atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en complementarias, y viceversa.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de 90 horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este Convenio.

**Artículo 29º.- Personal no docente.**

La jornada del personal titulado de servicios complementarios será de treinta y tres horas semanales.

La jornada del resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV será de cuarenta horas semanales.

Este personal, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo, disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo que el promedio de su jornada semanal será de cuarenta horas.

En caso de que este descanso, por razón de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado, se disfrutará en otro día de la semana.

El titular del Centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada centro.

**Artículo 30º.- Jornada adicional por cargo temporal.**

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones del coordinador y del tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que ostenten dichos cargos.

**Artículo 31º.- Descanso semanal y entre jornadas.**

Para el personal no docente las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, y cuatro horas la del sábado.

Cuando las necesidades del trabajo o el carácter del Centro no permitan disfrutar en sábado y domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otro día de la semana.

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

#### **Artículo 32º.- Horas extraordinarias.**

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

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

#### **Artículo 33º.- Cómputo anual y distribución irregular por el centro.**

a) Personal docente:

- jornada lectiva: 1089 horas.
- jornada complementaria: 237 horas.
- jornada para la formación: 50 horas.

En aquellos centros educativos en los que no se realicen cursos de verano, la jornada lectiva anual del personal docente, excepto en el nivel de educación infantil, será de 1069 horas, la jornada complementaria anual será de 257 horas y la jornada anual para la formación de 50 horas.

b) Personal titulado de servicios complementarios:  
1.396 horas.

c) Otro personal de servicios complementarios y personal de administración y servicios generales:  
1.724 horas.

El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá doscientas diez horas anuales, en las que deberá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.

Asimismo, en relación con el personal docente, se da por reproducido el último párrafo del artículo 28.

#### **Artículo 34º.- Horas de mera presencia.**

Las horas de mera presencia de los trabajadores en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

#### **Artículo 35º.- Vigilancia de comedor y transporte**

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante las comidas, recreos o trayectos del transporte escolar, tendrán derecho respectivamente, unos a manutención gratuita en el Centro por toda compensación al tiempo dedicado a esta actividad y, otros a la gratuidad de su transporte.

#### **Artículo 36º.- Jornada en horario nocturno.**

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana o, cuando las características del Centro lo requieran, de once de la noche a siete de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### **Artículo 37º.- Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares.**

El personal administrativo y de servicios generales, durante los períodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto, realizará jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

El personal administrativo realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, jornada continuada de seis horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

#### **Artículo 38º.- Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.**

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

#### **Artículo 39º.- Calendario laboral**

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, el calendario laboral interno de las vacaciones, pudiendo modificar la duración de las mismas, las fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

### **CAPÍTULO II Vacaciones**

#### **Artículo 40º.- Regulación común.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Todo el personal de los centros afectados por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacación en cinco jornadas de las señaladas como laborables por el calendario oficial establecido en el ámbito territorial de la administración laboral competente, preferentemente y a ser posible durante el período estival, y siempre garantizándose el normal funcionamiento del centro educativo.

#### **Artículo 41º.- Vacaciones del personal no docente.**

El personal no docente, en todos los Centros incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de vacaciones durante la Semana Santa, y ocho días naturales durante Navidad; en ambos casos de forma continuada, si bien los Centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio en

los mismos. Asimismo tres días laborales durante el año y a determinar por el titular del Centro.

#### **Artículo 42º.- Vacaciones del personal docente.**

Tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fije para los alumnos.

El 50% del personal docente afectado por este Convenio disfrutará de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del Centro, los turnos de forma rotativa.

Quedan excluidos de esta obligación los Centros que tengan cursos de verano o internado. En compensación el 50% del personal docente de estos Centros percibirá un complemento salarial único del 35% de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad. El abono de este complemento se efectuará de forma rotativa percibiéndolo el 50% de la plantilla docente el primer año y el otro 50%, el 2º, y así sucesivamente.

Caso de que el Centro no precise, a juicio de su titular, la totalidad del referido 50% del personal docente, el sobrante disfrutará de dos semanas de vacaciones sin derecho al complemento salarial del 35% antes citado.

### **CAPÍTULO III Enfermedad, permisos**

#### **Artículo 43º.-Incapacidad Temporal.**

En los supuestos de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su base reguladora. En caso de declaración de IT por accidente de trabajo, se continuará abonando al trabajador afectado el mencionado complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 44º.- Maternidad y Adopción.**

La trabajadora en situación de maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total. En este supuesto, la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá

reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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, o en su defecto, 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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y de acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo

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

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto o adopción múltiple.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

### **Artículo 45º.- Paternidad.**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

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

### **Artículo 46º.-Permisos.**

El trabajador, previo aviso escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El trabajador deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días naturales.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de cinco días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en un día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una

indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.

- e) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 47º.- Permisos sin sueldo**

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de este permiso, el Titular del Centro atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 48 º.- Lactancia.**

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad de la trabajadora, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 20 días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

## **CAPÍTULO IV**

### **Formación y promoción profesional**

#### **Artículo.- 49º.- Formación.**

Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el Centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del Centro. Este convenio colectivo está adherido al IV Acuerdo Nacional de Formación continua de la Enseñanza Privada («Boletín Oficial del Estado» de 18 de octubre de 2010), o aquel que lo sustituya.

Se facilitará por parte de la empresa el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el Centro.

#### **Artículo 50º.- Permisos retribuidos para la formación**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **Excedencias**

# UNIÓN SINDICAL OBRERA

#### **Artículo 51º.- Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

1. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.
3. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.

4. El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo Centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al Titular del Centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza.
5. Durante el período de gestación de la trabajadora.
6. Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia previa comunicación escrita a la Empresa.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

**Artículo. 52º. Excedencia por cuidado de hijo.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad en la empresa, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

**Artículo 53º. Excedencia por cuidado de familiar.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### **Artículo 54º.-Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el Centro de un año.

Deberá solicitarla por escrito con al menos 15 días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el Centro de las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el Centro.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad en la empresa durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

### **CAPÍTULO VI Jubilaciones**

#### **Artículo 55º.- Modalidades de jubilación.**

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando este trabajador afectado tuviera cubierto el período de cotización exigido para tener derecho a la correspondiente pensión. Esta medida se adopta en el marco de la política de fomento de la estabilidad y calidad de la contratación contempladas en el presente convenio y resto de normativa aplicable. En cualquier caso, se podrá pactar una fecha posterior para el cese por jubilación en caso de acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Se establece el sistema de jubilación anticipada especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en el que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile, no esté catalogado por el Centro a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

También por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipada, total o parcial, previstos en la legislación vigente.

**TÍTULO 4º**  
**RETRIBUCIONES**  
**CAPÍTULO I**  
**Disposiciones Generales**

**Artículo 56º.- Estructura salarial.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas, en su caso, por: salario base, plus de productividad, complemento de desarrollo profesional, plus extrasalarial de transporte.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado preferiblemente por domiciliación bancaria o en su defecto en metálico, cheque bancario o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado sin que su importe pueda exceder del 75 por 100 de su salario mensual.

**Artículo 57º.- Funciones de categoría superior**

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección del Centro la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del Centro y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

**Artículo 58º. Funciones de categoría inferior.**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Centro precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 59º.- Funciones en diferentes niveles educativos.**

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

**Artículo 60º. Personal español en centros de titularidad no española radicados en España.**

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en Centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la nacionalidad propietaria de la empresa, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

**Artículo 61º.- 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 total de horas contratadas.

**Artículo 62º.- Tablas salariales correspondientes a los años 2010 y 2011.**

Las tablas salariales que figuran en los Anexos III y IV de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en el artículo 28 y siguientes, para los años 2010 y 2011, lo que supone:

- en 2010 mantener los mismos salarios percibidos en el año 2009, actualizando los salarios inferiores al S.M.I.
- en 2011, aplicar un incremento del 1 % en todos los conceptos.

**Artículo 63º. Tablas salariales correspondientes a 2012 y 2013.**

La Comisión Paritaria del presente Convenio se reunirá dentro de los dos primeros meses del año 2012 con el objeto de fijar las cantidades correspondientes a las tablas salariales del año 2012, para el que se pacta un incremento del 1 %. No obstante, si la situación económica y del sector así lo requiriese, las partes podrán pactar otras condiciones.

La Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá dentro de los dos primeros meses del año 2013 para fijar las cantidades correspondientes a las tablas salariales del año 2013.

**CAPÍTULO II**  
**Complementos salariales, plus de productividad y plus**  
**extrasalarial de transporte**

**Artículo 64º.- Complemento temporal de los cargos de gobierno.**

Los profesores titulados a los que se les encomiende el cargo de Director, Subdirector, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento, percibirán mientras ejerzan su cometido las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales (anexos III y IV).

## **Artículo 65º Complemento de desarrollo profesional**

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y los conocimientos adquiridos en cada periodo de 5 años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

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

- 100 horas de formación, para el personal docente (grupo I).
- 40 horas de formación, para el personal de servicios complementarios (grupo II).
- 40 horas de formación, para el personal de administración (grupo III).
- 15 horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).

Estos cómputos comprenderán la formación realizada por el trabajador para el desarrollo y reciclaje de su puesto de trabajo, incluyéndose en ellos las 50 horas de formación establecidas en el artículo 33º del presente convenio.

En caso de ser el trabajador el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de su misma empresa, en cursos organizados por ésta o expresamente autorizada por la misma, las horas de impartición equivaldrán a 2 horas de formación recibida.

El importe del precitado complemento será el valor indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el Anexo III y Anexo IV del presente convenio multiplicado por el número de quinquenios cumplidos en la empresa, siempre que se acrediten las condiciones referidas en este artículo. El abono se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período.

Para el personal docente (grupo I), el mencionado complemento no podrá superar el 20% del Salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal de servicios complementarios del grupo II, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 30% del Salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal de los grupos III y IV, el mencionado complemento no podrá superar el 40% del Salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

## **Artículo 66º.- Cómputo de la antigüedad.**

La fecha inicial del cómputo de antigüedad en la empresa será la del ingreso del trabajador en el Centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador que cese voluntariamente en el Centro y reingrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

#### **Artículo 67º. Pagas extras.**

Anualmente, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento perfeccionamiento profesional, complemento para la finalización del Bachillerato y complemento temporal por cargo del gobierno, si los hubiere.

Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre y, la 3ª, dentro del año natural y correspondiente al mismo.

De común acuerdo entre el titular del Centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha.

#### **Artículo 68º.- Plus de transporte.**

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte de naturaleza extrasalarial y, cotizante parcialmente, o no cotizante, a la Seguridad Social, en los términos previstos por la legislación vigente, por el importe reseñado en los Anexos III y IV del presente Convenio, con independencia de la distancia que puede existir entre el Centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Aquellos trabajadores que tengan como mínimo un 50 por ciento de la jornada establecida en el presente Convenio Colectivo, percibirán íntegramente el mencionado plus de transporte.

Dicho plus extrasalarial se percibirá durante once mensualidades excluyendo, por tanto, el mes de vacaciones regulado en el artículo 40º del presente convenio.

#### **Artículo 69º.- Proporcionalidad al tiempo trabajado.**

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes expresados en el artículo 56, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

#### **Artículo 70º.- Plus de productividad docente.**

Todo el personal docente afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir un plus salarial de productividad, que se abonará en once mensualidades. Dicho plus incentiva y compensa la calidad de la dedicación docente inherente a su puesto de trabajo y la constante actualización de conocimientos que el mismo exige.

#### **Artículo 71º.- Complemento para la finalización del Bachillerato.**

El personal docente, de las empresas afectadas por el Anexo III del presente convenio, que preste sus servicios en el último curso del Bachillerato percibirá un complemento en compensación por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento final del alumno, que propicie la obtención del Título de Bachiller y posibilite adquirir, en su caso, los conocimientos necesarios para el acceso a estudios superiores.

Este personal percibirá como complemento, y por las horas dedicadas a este nivel, una cantidad equivalente al 14% del salario base, conforme a lo establecido en este convenio.

#### **Artículo 72º.- Complemento por trabajo nocturno.**

Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el párrafo 5º del artículo 29 de este Convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

#### **Artículo 73º.- Plus de insularidad.**

Los trabajadores de Centros que radiquen en las Comunidades Autónomas de Canarias y Baleares, así como en las localidades de Ceuta y Melilla, continuarán percibiendo, una cantidad no absorbible equivalente al denominado y desaparecido plus de residencia e insularidad, según el caso.

Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a negociar ante los correspondientes organismos autonómicos con el fin de que el mencionado plus sea sufragado por los mismos.

#### **Artículo 74º.- Paga por permanencia en la empresa.**

Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de Diciembre de 1985 tendrán derecho, al cumplir los 25 años de permanencia en la empresa, a percibir una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades. Esta paga se devengará de una sola vez, tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a la fecha de abono.

Los efectos económicos de esta paga se producirían desde la publicación de este convenio en el BOE.

El trabajador que crea que puede tener derecho a la paga regulada en este artículo deberá preavisar a la empresa antes del 31 de diciembre de 2011 para tener derecho a percibir, en su día, esa paga.

El orden de prelación a seguir por la empresa para el abono de la paga por permanencia será:

- 1º.- Trabajadores que extingan su relación laboral con la empresa.
- 2º.- Resto de trabajadores afectados, de mayor a menor antigüedad en la empresa.

La empresa estará obligada a pagar, en el mismo año natural, a dos trabajadores de los anteriormente citados. A este cupo habrá que adicionar los trabajadores incluidos en el supuesto 1º. La empresa hará público el listado de trabajadores afectados, así como el orden de prelación para años subsiguientes. La empresa que lo decida podrá abonar esta paga a más de dos trabajadores.

A los solos efectos de aplicación de este artículo, el ámbito temporal establecido en el artículo 4º del presente convenio colectivo, se considerará prorrogado por el plazo necesario hasta el total cumplimiento de la obligación contemplada en este artículo.

### **CAPÍTULO III** **Cláusula de descuelgue para los Centros deficitarios**

#### **Artículo.- 75º.- Inaplicación Salarial en la empresa.**

Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o los que legalmente lo sustituyan.

#### **Artículo 76º. Actuación de la Comisión Paritaria en el descuelgue salarial.**

La empresa podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando la inaplicación salarial. En concreto deberá acreditar una de estas dos situaciones:

- Que la empresa acredite el descenso en el número de alumnos matriculados con respecto al curso anterior al que se formula la solicitud. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar tres años de duración.
- Que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del régimen salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En este caso, la empresa acompañará con la solicitud toda la documentación acreditativa de la situación y perspectiva económica de la empresa. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar tres años de duración.

La duración del presente procedimiento no podrá exceder en ningún caso de tres meses.

**TÍTULO 5º**  
**RÉGIMEN ASISTENCIAL**

**CAPÍTULO I**  
**Seguridad e Higiene en el Trabajo**

**Artículo 77º.- Prevención de riesgos laborales.**

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“Boletín Oficial del Estado” del 10), y normativa concordante.

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

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.

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

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

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

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, número 2, de la Ley 35/1995.

Comité de la Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo 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 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.

#### **Artículo 78º.- Enfermedades profesionales.**

La Comisión Paritaria gestionará ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patología otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

#### **Artículo 79º.- Vigilancia de la salud.**

El empresario observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa en vigor.

#### **Artículo 80º.- Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo.**

Siempre que resulte necesario, el empresario deberá adoptar las medidas precisas, atendiendo a lo establecido en el RD.485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, o normativa que lo modifique.

#### **Artículo 81º.- Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza Reglada no concertada ni subvencionada.**

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Enseñanza Privada Reglada no concertada ni subvencionada, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina “Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Enseñanza reglada privada no concertada”. La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Educación reglada privada no concertada se establece en el domicilio social de ACADE (Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada)

El Órgano Paritario está compuesto por las Organizaciones **negociadoras** del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de 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 periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

#### **Artículo 82 º.- Violencia de género.**

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

## **CAPÍTULO II Mejoras Sociales**

#### **Artículo 83 º.- Enseñanza gratuita.**

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de jornada completa, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio Centro en el que preste su servicio el trabajador, siempre

que el número de alumnos en esta situación no exceda del 20% del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso.

Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 51º, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio, que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

**Artículo 84º.- Tasas por comedor y transporte.**

El personal no afectado por el artículo 36 podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando, el 50% de lo establecido para los alumnos, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del Centro lo permitan a juicio del Titular.

**CAPITULO III  
Derechos Sindicales**

**Artículo 85º.- Derechos Sindicales.**

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la Empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, Provincia, Región, Autonomía o Estado, se podrá promover por las Organizaciones Sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato en una o varias Empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada Central Sindical afectada por el presente Convenio colectivo podrá negociar con las Asociaciones empresariales, firmantes del mismo, en el ámbito que proceda, la acumulación de horas sindicales correspondientes al nivel académico en que se produzca la acumulación de horas sindicales. Cada período de acumulación de horas sindicales no excederá de tres meses.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, los Centros podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección del Centro un escrito en el que expresará: Su voluntad de que se efectúe el descuento, cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los Centros realizarán las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores, designados por una organización sindical negociadora del presente convenio, para participar en las reuniones

oficiales de su Mesa negociadora, así como de su Comisión Paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores del este convenio.

Será aceptada la presencia de trabajadores, junto con sus representantes sindicales, de forma proporcional a la representatividad sindical en la Mesa, con un máximo de dos trabajadores por organización.

## **TÍTULO 6º**

### **FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Faltas**

#### **Artículo 86º. Clases.**

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

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- 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.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.
- No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
- Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

**Artículo 87º.- Reglamentos de régimen interno.**

Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstas en el presente Convenio.

**Artículo 88º.-Prescripción.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 89º. Cancelación.**

La no comisión de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las faltas leves, a los 3 meses; las graves, a los seis meses; y, las muy graves, a los doce meses.”

# UNIÓN SINDICAL OBRERA

## CAPÍTULO II

### Sanciones

**Artículo 90º.- Clases.**

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

En ambos casos con previa comunicación a los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

**Artículo 91º.- Formalidades.**

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil, administrativa o de otro orden que pudiera exigirse al trabajador.

**Artículo 92º.- Reducción.**

La Dirección del Centro, 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, de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 93º.- Expediente personal.**

Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

**Artículo 94º.- Infracciones empresariales.**

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad Laboral.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**UNIÓN SINDICAL OBRERA**

**Primera. Paga por permanencia.**

Los trabajadores que, a la fecha de publicación del presente convenio en el BOE, hubieran adquirido expectativa de derecho al abono de la paga por permanencia, por reunir los requisitos establecidos en el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza de Régimen General sin ningún nivel concertado o subvencionado, continuarán disfrutando de tal expectativa.

Los trabajadores aquí referidos son los incluidos en la lista de trabajadores afectados por un orden de prelación para el abono de dicha paga, atendiendo al artículo 74 y a la Disposición Transitoria primera del mencionado VIII Convenio.

**Segunda. Asimilación a la nueva clasificación profesional.**

El Personal contratado para la Formación del VIII Convenio Colectivo, al que el presente convenio sustituye, será reclasificado en la categoría correspondiente según las funciones encomendadas y en las que está siendo formado. El salario de estos trabajadores será el

SMI fijado por el Gobierno, exclusivamente mientras el trabajador mantenga dicha modalidad de contratación, conforme a lo que se establece en el artículo 20 de este Convenio.

El Oficial de 2ª y el Oficial de 1ª del VIII Convenio Colectivo se reclasificarán en la categoría de Oficial dentro del grupo IV.

El conductor de 2ª y el conductor de 1ª del VIII Convenio Colectivo se reclasificarán en la categoría de Conductor dentro del grupo IV.

Se reclasificarán en la categoría profesional de Empleado de Servicios Generales las siguientes categorías profesionales del VIII Convenio Colectivo:

Guarda o sereno

Empleado de mantenimiento y jardinería

Empleado servicios generales y limpieza.

Empleado de comedor.

Pinche (sólo la categoría del anexo III).

Botones (sólo la categoría del anexo III).

Personal no cualificado

Esta reclasificación no afectará al pinche o botones comprendido en el anexo IV.

Todo el personal que deba ser reclasificado, en aplicación de la nueva clasificación profesional, tendrá derecho a su nueva categoría profesional y a la percepción del salario correspondiente a dicha categoría desde el 1 de enero de 2011.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera. Complemento de desarrollo profesional.**

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo profesional, atendiendo a lo establecido en el art.65º del presente convenio.

Si al transcurrir las  $\frac{3}{4}$  partes del periodo de referencia (cinco años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el art.65º del presente convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará este complemento, al transcurrir cinco años, aunque no haya realizado el mínimo de horas necesarias.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en la empresa de acuerdo con la legislación vigente, se reducirán

las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación.

#### **Segunda. Adhesión al ASEC.**

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al IV Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

#### **Tercera. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

De conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio.

Para alcanzar un acuerdo, la empresa deberá iniciar la consulta con los representantes legales de los trabajadores. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Si no hubiera acuerdo en la Comisión Paritaria se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Primera.**

Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen formalmente a reanudar los trabajos de la Mesa de reestructuración, abordando , analizando y presentando a las distintas administraciones públicas, estatales, autonómicas y locales, la singular y difícil situación del sector educativo privado sin ningún nivel concertado o subvencionado, así como las medidas a adoptar para solucionar tal estado.

#### **Segunda. Globalidad, absorción y derechos adquiridos.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen. El antiguo complemento de COU es incompatible con el complemento salarial recogido en el artículo 71º del presente Convenio o, en su caso, en el anexo IV.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

En el supuesto extraordinario que una empresa, afectada por el anexo III del presente convenio, abonara el Complemento para la finalización del Bachillerato en los dos cursos de dicho nivel, el porcentaje aplicable a los trabajadores afectados consistiría en un 7 por 100 de su salario bruto, respetando siempre la proporcionalidad respecto a las horas destinadas a ese nivel.

#### **Tercera.- Seguro de responsabilidad civil.**

Los Centros deberán contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

#### **Cuarta.-. Modificación del texto convencional.**

Se faculta a la Comisión Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio Colectivo y de sus tablas salariales.

Asimismo, se faculta a la Comisión Paritaria para realizar cualquier tipo de adaptación del presente texto convencional a las modificaciones legales que, en cualquier aspecto, pudieran surgir.

#### **Quinta.- Trabajadores de E.T.T.**

Las Organizaciones negociadoras de este Convenio acuerdan la equiparación con relación al salario base entre los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa de enseñanza usuaria.

#### **Sexta.- Lenguaje no sexista.**

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.

#### **Séptima.- Plan de Igualdad.**

Las empresas que tengan más de 250 trabajadores, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **ANEXO I Definición de categorías**

#### **GRUPO I. PERSONAL DOCENTE.-**

- a) Director.- Es el encargado por el titular del Centro de dirigir, orientar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.
- b) Subdirector.- Es el encargado de auxiliar y, en caso necesario, sustituir al Director en sus funciones.
- c) Jefe de Estudios.- Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horarios, orden y disciplina de alumnos y profesores del Centro.
- d) Jefe de departamento.- Es el profesor que en los centros, cuya modalidad de enseñanza así lo exige, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que correspondan en su departamento.
- e) Profesor Titular.- Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la legislación vigente.
- f) Educador de infantil: es el profesional que, reuniendo la titulación y/o capacidad exigidas por la ley, ejerce su actividad en el nivel de educación infantil del centro, favoreciendo la formación integral de los alumnos.

g) Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.- Es el profesor que, designado por el Centro, colabora con el Profesor titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientación del profesor titular.

h) Instructor.- Es quien auxilia al Profesor en aquellas enseñanzas que comprenda materias no incluidas en los programas oficiales.

## **GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

a) Personal titulado.- Es el que, con contrato de trabajo ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los Centros.

b) Otro personal:

\* Vigilante.- Es quien con la preparación adecuada colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden e instalaciones.

\*Encargado de actividades extraescolares: Es quien desarrolla actividades docentes, educativas o deportivas con uno o varios grupos de alumnos.

## **GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

a) Jefe de Administración o Secretaría.- Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría del Centro, de la que responderá ante el titular del mismo.

b) Jefe de Negociado.- Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaria, se encarga de dirigir una Sección o Departamento Administrativo.

c) Oficial.- Es quien ejerce funciones burocráticas contables o de gestión que exijan iniciativa y responsabilidad.

d) Auxiliar o telefonista.- Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca bajo la dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del Centro.

e) Aprendiz /Aspirante. Es el trabajador que se halla en el primer grado de una profesión antes de pasar a oficial.

## **GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES**

a) Conserje.- Es quien atiende las necesidades del Centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del Centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.

b) Gobernante.- Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del Centro, responsabilizándose, si procede, del menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

c) Jefe de Cocina.- Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones-.

d) Oficial. Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

e) Cocinero.- Es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

f) Celador.- Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del Centro. Atiende igualmente la vigilancia y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados.

g) Portero y ordenanza.- Es quien realiza las siguientes tareas:

- Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada.
- Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro.
- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.
- Encendido y apagado de las luces.
- Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.
- Vigilancia de los locales y realización de recados, encargos, etc.

h) Conductor.- Es el que, provisto del permiso de conducir de correspondiente clase, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

i) Ayudante de Cocina.- Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

J) Empleado de Servicios Generales. Es quien realiza una o varias de las siguientes funciones:

- la vigilancia de edificios y terrenos acotados, de día o de noche, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. En caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.
- cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- cualquiera de las funciones, de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado, plancha, etc.

desempeño de actividades que no constituyen propiamente un oficio.

- auxilio en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro.
- Realización de recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

k) Pinche. Es el personal que auxilia en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro

l) Botones. Personal que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

**UNIÓN SINDICAL OBRERA**

## **ANEXO II**

### **Interpretación de jornada de trabajo del personal docente**

#### Actividad lectiva:

Es el tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el profesor realiza actividades lectivas que pueden consistir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

#### Actividad complementaria:

Se entenderá por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del Centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases en el Centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, vigilancia de recreos, recuperaciones, preparación de trabajos en laboratorios y restantes actividades de apoyo, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza.

Asimismo las horas que puedan quedar libres entre clases en virtud del horario establecido por el Centro.

No obstante, los Centros podrán emplear al Profesor durante ese tiempo libre en tareas similares a las de Bibliotecario, clasificación de láminas, diapositivas, ordenación de material de laboratorio y en la sustitución justificada de otro Profesor.

Todo el personal docente en régimen de jornada completa afectado por este Convenio destinará, una hora semanal a la función de orientación de sus alumnos en las tareas educativas que el titular del Centro señale.



## ANEXO III

### ANEXO III: TABLAS SALARIALES 2010 colegios

#### PERSONAL DOCENTE

Educación Infantil	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P	Total
Director	1.310,43 €	59,14 €	239,81 €	137,81 €	64,45 €	25.420,08 €
Subdirector	1.310,44 €	59,14 €	230,69 €	137,81 €	62,06 €	25.283,41 €
Prof. Titular	1.310,44 €	59,14 €		137,81 €	45,11 €	21.822,96 €
Educador de Infantil	872,81 €	49,61 €		137,81 €	42,18 €	15.153,67 €
Instructor	870,67 €	40,37 €		137,81 €	39,25 €	15.020,10 €

Primaria-Primer ciclo de la ESO	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P.	Total
Director	1.310,43 €	59,14 €	239,81 €	137,81 €	64,45 €	25.420,08 €
Subdirector	1.310,44 €	59,14 €	230,69 €	137,81 €	62,06 €	25.283,41 €
Jefe de Estudios	1.310,43 €	59,14 €	199,66 €	137,81 €	61,14 €	24.817,81 €
Jefe Departamento	1.310,43 €	59,14 €	177,60 €	137,81 €	59,49 €	24.486,89 €
Prof. Titular	1.310,44 €	59,14 €		137,81 €	45,11 €	21.822,96 €
Prof. Adjunto,Ayudante o Auxil.	1.051,82 €	48,11 €		137,81 €	36,27 €	17.822,44 €
Instructor	956,48 €	44,02 €		137,81 €	36,27 €	16.347,32 €

2º ciclo ESO / Bachillerato	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P.	Total
Director	1.378,39 €	64,06 €	349,29 €	137,81 €	84,72 €	28.135,79 €
Subdirector	1.378,39 €	64,06 €	306,96 €	137,81 €	81,24 €	27.500,75 €
Jefe de Estudios	1.378,39 €	64,06 €	295,15 €	137,81 €	78,89 €	27.323,75 €
Jefe Departamento	1.378,39 €	64,06 €	249,28 €	137,81 €	76,61 €	26.635,63 €
Prof. Titular	1.378,39 €	64,06 €		137,81 €	56,51 €	22.896,41 €
Prof. Adjunto,Ayudante o Auxil.	1.301,73 €	61,15 €		137,81 €	47,08 €	21.714,50 €
Prof. Adjunto de Taller o Lab.	1.279,39 €	60,30 €		137,81 €	46,45 €	21.370,06 €
Instructor	1.175,95 €	56,39 €		137,81 €	45,41 €	19.775,39 €

C.F.G.M	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P.	Total
Director	1.300,69 €	60,27 €	282,80 €	137,81 €	65,81 €	25.931,29 €
Subdirector	1.300,69 €	60,27 €	262,26 €	137,81 €	65,16 €	25.623,19 €
Jefe de Estudios	1.300,69 €	60,27 €	242,02 €	137,81 €	62,67 €	25.319,60 €
Jefe Departamento	1.300,69 €	60,27 €	221,70 €	137,81 €	61,00 €	25.014,70 €
Prof. Titular,Jefe de Taller o Lab.	1.300,69 €	60,27 €		137,81 €	43,31 €	21.689,32 €
Prof. Adjunto,Ayudante o Auxil.	1.075,71 €	46,11 €		137,81 €	38,81 €	18.158,77 €
Instructor	953,89 €	38,43 €		137,81 €	35,06 €	16.246,96 €

C.F.G.S	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpor	C.P.P.	Total
Director	1.350,10 €	63,41 €	339,96 €	137,81 €	81,55 €	27.564,34 €
Subdirector	1.350,10 €	63,41 €	298,72 €	137,81 €	78,28 €	26.945,76 €
Jefe de Estudios	1.350,10 €	63,41 €	288,49 €	137,81 €	77,36 €	26.792,37 €

Jefe Departamento	1.350,11 €	63,41 €	243,18 €	137,81 €	73,78 €	26.112,75 €
Prof. Titular, Jefe de Taller o Lab.	1.350,10 €	63,41 €		137,81 €	54,40 €	22.464,95 €
Prof. Adjunto, Ayudante o Auxil.	1.253,55 €	58,99 €		137,81 €	44,80 €	20.968,00 €
Instructor	1.152,60 €	54,37 €		137,81 €	43,77 €	19.402,90 €

PERSONAL NO  
DOCENTE

Otro Personal	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P.	Total
Titulado Superior	1.316,80 €			137,81 €	56,51 €	21.267,84 €
Titulado de G. Medio	1.250,32 €			137,81 €	45,09 €	20.270,70 €
Personal no titulado	725,75 €			137,81 €	36,73 €	12.402,16 €
P. Administrativo	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P.	Total
Jefe de Administración	941,28 €			137,81 €	45,74 €	15.635,18 €
Jefe de Negociado	858,92 €			137,81 €	42,12 €	14.399,75 €
Oficial	737,26 €			137,81 €	38,57 €	12.574,79 €
Auxiliar	633,30 €			137,81 €	38,57 €	10.961,57 €

P. Servicios Generales	Base	Product.	C. Tempor.	Plus Transpo	C.P.P.	Total
Conserje o Gobernante	777,31 €			137,81 €	38,57 €	13.175,58 €
Jefe de Cocina, Oficial	737,26 €			137,81 €	38,57 €	12.574,79 €
Cocinero	694,47 €			137,81 €	38,57 €	11.932,98 €
Celador, Portero	661,95 €			137,81 €	38,57 €	11.445,22 €
Empleado de Servicios Generales	633,30 €			137,81 €	38,57 €	10.961,57 €

UNIÓN SINDICAL OBRERA

#### **ANEXO IV**

##### **Tablas salariales de los centros que estaban regulados por el anexo IV del VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada no Concertada.**

Estos centros, que estaban acogidos al Anexo IV del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza de Régimen General sin ningún nivel concertado o subvencionado, se regirán por las siguientes tablas salariales que se detallan a continuación.

En todo caso, serán absorbibles, en relación a todos los incrementos, las cantidades entregadas a cuenta por las empresas y cualesquiera otras mejoras económicas voluntarias aplicadas por las mismas.

A los centros y trabajadores acogidos a este Anexo no les serán de aplicación los artículos 56, 67, 69, 70 y 71, ni el Anexo III del presente convenio.

En este sentido, se establece para los centros educativos acogidos a este anexo IV el siguiente Complemento de Bachillerato:

El personal docente que preste sus servicios en Bachillerato percibirá un complemento por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento del alumno, que propicie la obtención del Título de Bachiller y posibilite adquirir, en su caso, los conocimientos necesarios para el acceso a estudios superiores.

Este personal percibirá el complemento que se indica en las tablas salariales correspondientes a este Anexo en cada una de las 14 pagas, para el profesor que imparta su jornada completa en este nivel educativo.

**UNIÓN SINDICAL OBRERA**

ANEXO IV TABLAS SALARIALES - 2010 (14 PAGAS)  
PERSONAL DOCENTE

Educación Infantil	Base	C.Temporal	Plus transporte	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Director	1.472,22 €	281,50 €	104,70 €	51,97 €	19,19 €	25.703,76 €
Subdirector	1.472,22 €	260,51 €	104,70 €	51,97 €	16,89 €	25.409,95 €
Jefe de Estudios	1.472,22 €	234,39 €	104,70 €	51,97 €	15,97 €	25.044,25 €
Jefe de Departamento	1.472,22 €	208,46 €	104,70 €	51,97 €	14,19 €	24.681,18 €
Prof. Titular	1.472,22 €		104,70 €	51,97 €		21.762,80 €
Educador de Infantil	1.016,11 €		84,38 €	51,97 €		15.153,67 €
Instructor, Vigilante	1.016,11 €		84,38 €	45,20 €		15.153,67 €

Primaria - Primer ciclo ESO	Base	C.Temporal	Plus Transpo	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Director	1.472,22 €	281,50 €	104,70 €	51,97 €	19,19 €	25.703,76 €
Subdirector	1.472,22 €	260,51 €	104,70 €	51,97 €	16,89 €	25.409,95 €
Jefe de Estudios	1.472,22 €	234,39 €	104,70 €	51,97 €	15,97 €	25.044,25 €
Jefe Departamento	1.472,22 €	208,46 €	104,70 €	51,97 €	14,19 €	24.681,18 €
Prof. Titular	1.472,22 €		104,70 €	51,97 €		21.762,80 €
Prof. Adjunto, Ayudante o Auxil.	1.204,51 €		92,77 €	41,87 €		17.883,67 €
Instructor, Vigilante	1.105,32 €		88,36 €	41,87 €		16.446,38 €

2º ciclo ESO / Bachillerato	Base	C.Temporal	Plus Transpo	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Director	1.574,59 €	423,76 €	109,25 €	66,13 €	28,37 €	29.178,58 €
Subdirector	1.574,59 €	372,39 €	109,25 €	66,13 €	24,89 €	28.459,43 €
Jefe de Estudios	1.574,59 €	372,39 €	109,25 €	66,13 €	24,89 €	28.459,43 €
Jefe Departamento	1.574,59 €	302,42 €	109,25 €	66,13 €	20,22 €	27.479,88 €
Prof. Titular o Jefe de Taller o Laborat.	1.574,59 €		109,25 €	66,13 €		23.245,97 €
Prof. Adjunto, Ayudante o Auxil.	1.493,23 €		105,63 €	55,11 €		22.067,17 €
Instructor, Vigilante	1.359,90 €		99,69 €	55,11 €		20.135,11 €

Complemento de Bachillerato: Complemento de 99,81€ para el profesor con jornada completa en este nivel en cada una de las 14 pagas.

C.F.G.M	Base	C.Temporal	Plus Transpo	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Director	1.488,16 €	331,95 €	105,41 €	52,97 €	23,68 €	26.641,09 €
Subdirector	1.488,16 €	307,83 €	105,41 €	52,97 €	21,94 €	26.303,38 €
Jefe de Estudios	1.488,16 €	284,08 €	105,41 €	52,97 €	20,28 €	25.970,92 €
Jefe Departamento	1.488,16 €	260,22 €	105,41 €	52,97 €	18,59 €	25.636,88 €
Prof. Titular, Jefe de Taller o Lab.	1.488,16 €		105,41 €	52,97 €		21.993,75 €
Prof. Agreg., Adjunto, Ayudante o Auxil.	1.275,61 €		95,94 €	47,44 €		18.913,82 €

Instructor, Vigilante	1.141,38 €		89,96 €	42,83 €		16.968,87 €
-----------------------	------------	--	---------	---------	--	-------------

C.F.G.S.	Base	C. Temporal	Plus Transpo	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Director	1.549,40 €	392,73 €	109,25 €	66,42 €	28,52 €	28.391,51 €
Subdirector	1.549,40 €	345,13 €	109,25 €	66,42 €	25,02 €	27.725,18 €
Jefe de Estudios	1.549,40 €	329,90 €	109,25 €	66,42 €	24,20 €	27.511,99 €
Jefe Departamento	1.549,40 €	280,96 €	109,25 €	66,42 €	20,37 €	26.826,77 €
Prof. Titular, Jefe de Taller o Lab.	1.549,40 €		101,26 €	66,42 €		22.805,44 €
Prof. Adjunto, Ayudante o Auxil.	1.456,83 €		97,54 €	55,40 €		21.468,57 €
Instructor	1.326,74 €		92,33 €	53,45 €		19.589,91 €

**PERSONAL NO DOCENTE**

Personal titulado

El salario de este Personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

P. Administrativo	Base	C. Temporal	Plus Transpo	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Jefe de Administración o Secretaría	1.112,46 €		88,67 €	52,49 €		16.549,88 €
Intendente	1.024,22 €		84,75 €	48,42 €		15.271,31 €
Jefe de Negociado	936,87 €		80,85 €	44,84 €		14.005,52 €
Oficial	893,81 €		78,93 €	44,32 €		13.381,59 €
Auxiliar o Telefonista	782,31 €		73,97 €	44,32 €		11.765,95 €
Aspirante	633,30 €		62,38 €	27,10 €		9.431,49 €

P. Servicios Generales	Base	C. Temporal	Plus Transpo	C.P.P.	C.P.P./Cargo	Total
Conserje o Gobernante	936,72 €		80,84 €	44,32 €		14.003,23 €
Jefe de Cocina, Oficial	893,81 €		78,93 €	44,32 €		13.381,59 €
Cocinero	851,96 €		77,07 €	44,32 €		12.775,11 €
Celador, Portero	817,12 €		75,52 €	44,32 €		12.270,42 €
Encargado de mantenimiento y jardinería, Empleado de servicios generales y limpieza, Personal no cualificado, Empleado de comedor, Guarda, Sereno	782,31 €		73,97 €	44,32 €		11.765,95 €
Pinche o Botones	633,30 €		46,40 €	27,11 €		9.255,71 €