

X Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. Resumen

VIGOR 2024-2027

Código de Conv. Núm. 99008825011994
(BOE, 09-07-2025)

RESUMEN

- 1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
- 2. Condiciones económicas
 - 2.1. Retribuciones
 - 2.2. Tablas salariales 2024-2027
 - 2.3. Complemento de dedicación
 - 2.4. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional
 - 2.5. Comisiones
 - 2.6. Plus puestos de trabajo funcionales
- 3. Revisión salarial del convenio colectivo
- 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Vacaciones
- 5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos
 - 5.2. Excedencias
 - 5.3. Conciliación de la vida familiar y laboral
- 6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
- 7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contratación
 - 7.2. Contratos a tiempo parcial
 - 7.3. Contrato por circunstancias de la producción
 - 7.4. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado
 - 7.5. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional
 - 7.6. Contrato de formación en alternancia
 - 7.7. Contratos fijos discontinuos
 - 7.8. Contratación de personas con discapacidad
 - 7.9. Trabajo a distancia
- 8. Periodos de prueba
- 9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Régimen disciplinario
- 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
- 11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Becas para los hijos
 - 11.2. Seguro de responsabilidad civil y accidentes

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Quedarán afectados por el presente convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, ya sea presencial, a distancia, semipresencial u on-line. Quedan expresamente excluidas del ámbito funcional de aplicación del presente convenio, las empresas autorizadas para impartir cualquiera de las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

1.2. Ámbito temporal

La duración de este convenio será hasta el 31 diciembre de 2027.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2024, en los términos previstos en las tablas salariales del anexo 1.

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

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

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

Hasta la firma del nuevo convenio se mantendrá en vigor en su totalidad el anterior.

2. Condiciones económicas

2.1. Retribuciones

El salario de las personas trabajadoras de este convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, complemento de perfeccionamiento profesional, y resto de complementos que pudieran corresponderle.

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

Dicho salario lo percibirán las personas trabajadoras en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa.

2.2. Tablas salariales 2024-2027

	2024 – Desde 1 de enero	2024 – Desde 1 de julio	2025	2026	2027
Grupo I: Personal docente					
Profesor/a Titular.	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Profesor de Taller.	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	14510,40	14902,18	15423,76	15963,59	16522,31

	2024 – Desde 1 de enero	2024 – Desde 1 de julio	2025	2026	2027
Profesor Auxiliar «on-line».	14510,40	14902,18	15423,76	15963,59	16522,31
Instructor/a o Experto/a (a extinguir).	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Educador social.	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Grupo II: Personal de administración					
Director de Administración.	17968,10	18596,98	19247,88	19921,55	20618,81
Técnico de Administración.	14667,27	15180,62	15711,95	16261,86	16831,03
Oficial administrativo de primera (a extinguir).	14667,27	15180,62	15711,95	16261,86	16831,03
Oficial administrativo de segunda (a extinguir).	14510,40	14728,06	15243,54	15777,06	16329,26
Orientador Profesional.	14510,40	14728,06	15243,54	15777,06	16329,26
Prosector de Empleo.	14510,40	14728,06	15243,54	15777,06	16329,26
Auxiliar Administrativo.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Redactor/a-Corrector/a (a extinguir).	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Agente comercial-Televendedor/a.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Grupo III: Personal de servicios					
Encargado/a de Almacén.	14672,84	15186,39	15717,91	16268,04	16837,42
Empleado/a de Servicios Generales.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Auxiliar no docente.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Monitor-Animador.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Grupo IV: Personal titulado no docente					
Titulado/a no docente.	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Social Media Manager.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Diseñador de contenidos.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Dinamizador de cursos on-line.	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
CPP	447,94	463,62	479,84	496,64	514,02
Complemento de dedicación (x12 pagas)					
Si tienen el 50 % o más de la jornada anual.	113,80	117,78	121,91	126,17	130,59

	2024 – Desde 1 de enero	2024 – Desde 1 de julio	2025	2026	2027
Si tienen menos del 50 % y más del 25 % de la jornada anual.	56,91	58,90	60,96	63,10	65,31
Si tienen el 25 % o menos de la jornada anual.	34,46	35,67	36,91	38,21	39,54

2.3. Complemento de dedicación

Para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, se establece un complemento salarial mensual (a abonar en 12 pagas anuales) denominado «de dedicación» cuya cuantía será, en cada caso, la que se consigna en las Tablas Salariales en vigor recogidas en el anexo 1.

2.4. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional

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

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

- Treinta horas de formación, para el grupo I.
- Cinco horas de formación, para los grupos II y III.
- Diez horas de formación, para el grupo IV.

Dichas horas tendrán la consideración de horas laborables.

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

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

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el artículo 29 del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período. Se abonará repartido en 12 o 14 pagas anuales y año tras año hasta acumular un nuevo tramo, que a su vez se acumulará al anteriormente devengado.

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

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

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

2.5. Comisiones

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

2.6. Plus puestos de trabajo funcionales

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

- Director/a: 3.031,59 euros/año.
- Subdirector/a 2.842,33 euros/año.
- Coordinador/a Académico/a: 2.653,06 euros/año.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

1) La jornada laboral anual máxima de las personas trabajadores del presente convenio será:

- Grupo I: 1.446 horas.
- Grupos II, III: 1.715 horas.
- Cómputo de puestos de trabajo funcionales: 200 horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia 34 horas semanales para el Grupo I y 39 horas semanales para los Grupos II, III y IV.

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

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.

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

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

3) Prestación de servicios en días festivos por personas trabajadoras adscritas a la actividad de «Idioma Español para extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre».

En la actividad de «Idioma Español para Extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre», y para atender necesidades de servicios o por razones técnicas u organizativas, podrán las personas trabajadoras, adscritas total o parcialmente a dicha actividad, excepcionalmente prestar sus servicios tanto en domingos, días festivos como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la empresa y las personas trabajadores afectadas. Dichas horas se retribuirán, o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y trabajador/a, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si empresa y la persona trabajadora no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas trabajadas en días festivos o fiestas laborales y oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:

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

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

4.2. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

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

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

Los Grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, cuatro días laborales al año.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos

La persona trabajadora tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada. En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida en común.
- b. Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- c. Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el punto anterior y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.
- d. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3.b del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.
- e. Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h. Un día por traslado de domicilio.
- i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.
- j. Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de veinte horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos/as menores de doce años, hijos/as con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en los supuestos contemplados en los apartados b), c) y d) los permisos se conceden como días laborales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computarse el primer día laborable tras producirse el

hecho que la genera. El disfrute de los mismos será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado d) el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante.

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

En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro/a trabajador/a de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

A los efectos los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

5.2. Excedencias

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

Atendiendo a la regulación del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de excedencia, todas las trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o puesto de trabajo equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, una excedencia de una duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Los periodos en que las personas trabajadoras permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, serán computables a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocada por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Toda persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de entre tres meses y un año. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, debiendo la empresa mantener estricta confidencialidad sobre dicha condición.

5.3. Conciliación de la vida familiar y laboral

Conforme a la legislación vigente las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos por las distintas casuísticas relacionadas a continuación:

1. Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

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

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

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

- c. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión de dieciséis semanas del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este párrafo para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

En el resto de los supuestos no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares.

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiese sido objeto del acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

La persona trabajadora podrá acumular estas reducciones en jornadas completas, de mutuo acuerdo con el empresario. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al/la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con veinte días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La concreción de dicha acumulación, para la persona trabajadora que así lo solicite, será por un permiso retribuido de quince días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas, fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este apartado, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

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

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación

Normas generales

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

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

También adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, aquéllas que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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 por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijas, así como aquellas que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

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

7.2. Contratos a tiempo parcial

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

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

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

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

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y que realicen un número similar de horas complementarias durante más de un año podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, consolidar las mismas, incrementando su jornada ordinaria en esa cantidad

de horas.

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

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

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

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

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

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

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido para su puesto de trabajo si a juicio de la Dirección de la empresa y oídos los representantes de las personas trabajadoras, poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para dicho puesto vacante.

7.3. Contrato por circunstancias de la producción

El contrato de trabajo de duración determinada previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

7.4. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

7.5. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dichos contratos para la obtención de práctica profesional se concertarán por empresa y persona trabajadora de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Las partes podrán acordar hasta una prórroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de un año.
3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y persona trabajadora, en la medida de lo posible, formalizar por escrito un documento anexo al contrato con los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
4. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

5. La retribución será el 90 % de la retribución establecida en convenio para su puesto de trabajo.
6. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 o 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3. Si al término del contrato, la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

7.6. Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado c). Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
2. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
3. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
4. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
5. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
6. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
7. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
8. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
9. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
10. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación de la normativa vigente.

11. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y persona trabajadora, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
12. La retribución del trabajador será del 65 % el primer año y del 75 % el segundo año respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

7.7. Contratos fijos discontinuos

Atendiendo a las peculiaridades del sector de la enseñanza y formación no reglada, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores/as contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquella la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación.

El llamamiento se realizará cuando se inicie y reanude la actividad cíclica intermitente para la que la persona trabajadora fue contratada.

El orden del llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo con los siguientes criterios:

- En primer lugar, se llamará a la persona trabajadora que ya hubiere prestado servicios en el mismo puesto de trabajo para la misma actividad correspondiente, en el periodo inmediatamente anterior.
- En caso de que la persona trabajadora a la que corresponde llamar según el punto precedente no responda a la llamada, o lo haga negativamente, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa, en puestos de trabajo equivalentes.
- En última instancia, si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando esta se encuentre en situación de incapacidad temporal o en suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válidos a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de su decisión por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa.

La no contestación en plazo por parte de la persona trabajadora se entenderá desistimiento a todos los efectos legales; salvo los supuestos contemplados en el párrafo siguiente.

Se permite el desistimiento al llamamiento o no incorporación al puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora responda al mismo en el plazo reseñado y justifique con la suficiente acreditación documental que la causa que impide aceptar el llamamiento y la reincorporación sea tener vigente un contrato de trabajo que coincida con el periodo de actividad o la

incompatibilidad entre el horario de trabajo y el horario lectivo de los estudios que pudiera estar cursando para obtener un título académico o de capacitación profesional.

De conformidad con el apartado 7 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Asimismo, deberá informar a la RLPT de la previsión de llamamientos facilitando al mismo tiempo un censo de personas con contrato fijo discontinuo en el que constará:

- a. Nombre, apellidos y número de DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
- b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
- c. Antigüedad.
- d. Centro de trabajo.
- e. Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este convenio están obligadas a llamar al personal fijo discontinuo conforme a los criterios establecidos anteriormente.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos vacacionales que corresponden a la persona trabajadora en Semana Santa y Navidad en los términos previstos en el artículo 20 del presente convenio, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, cuando esta contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, el período máximo de inactividad será de nueve meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Cada empresa podrá establecer una bolsa de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo-discontinuo. Se podrán pactar con la RLPT variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa.

Para todo lo no establecido en el presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

7.8. Contratación de personas con discapacidad

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

7.9. Trabajo a distancia

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio y demás normativa concordante de aplicación, así como a las especialidades reguladas en el presente artículo.

8. Periodos de prueba

El período de prueba que se establece para las personas trabajadoras contratadas según el presente convenio se concertará por escrito y será de seis meses para los/as trabajadores/as con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos

como equivalentes, y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

9. Régimen disciplinario

9.1. Régimen disciplinario

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

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

En todo caso, serán faltas graves los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Cuando la persona trabajadora cese a instancia de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad de la persona trabajadora, esta deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, veinte días de antelación. En caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de veinte días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de veinte días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Becas para los hijos

Los hijos del personal afectado por este convenio que tengan contratado, al menos, el 40 % de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25 % del número de alumnos y alumnas matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos y alumnas becados tendrán idénticas obligaciones que el resto del alumnado.

11.2. Seguro de responsabilidad civil y accidentes

Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores y trabajadoras con una cobertura de 42.070,85 euros por cada persona trabajadora. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

Igualmente las empresas suscribirán para sus trabajadores y trabajadoras la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada persona trabajadora para cualquier accidente profesional que sufra la persona trabajadora durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere».

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

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

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

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

[Descargar pdf](#)