

III Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Catalunya. Resumen

VIGOR 2025-2027

Código de Conv. Núm. 79002915012012
(DOGC, 28-10-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Derecho supletorio
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Retribuciones
 - 2.2. Tablas salariales 2025-2026
 - 2.3. Horas extras
 - 2.4. Antigüedad
 - 2.5. Trienios
 - 2.6. Pagas extraordinarias
 - 2.7. Trabajo nocturno
 - 2.8. Complemento por función
 - 2.9. Plus de Bachillerato
 - 2.10. Ropa de trabajo
 - 2.11. Premio de fidelidad o permanencia
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Vacaciones y descanso retribuido
 - 4.3. Jubilación forzosa
 - 4.4. Prolongación de la vida laboral
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos retribuidos
 - 5.2. Permisos no retribuidos
 - 5.3. Nacimiento y adopción
 - 5.4. Permiso por cuidado de una persona lactante
 - 5.5. Excedencia forzosa
 - 5.6. Excedencia voluntaria
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Plus de transporte o distancia
 - 6.2. Manutención, alojamiento y transporte
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato indefinido
 - 7.2. Contrato de sustitución
 - 7.3. Contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo
 - 7.4. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo
 - 7.5. Contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 7.6. Contratos formativos
 - 7.7. Limitación de la contratación temporal
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Incapacidad temporal
 - 11.2. Ayudas a los hijos de los trabajadores
 - 11.3. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Quedarán afectadas por el presente Convenio colectivo las empresas de enseñanza privada reglada no universitaria no concertadas, con fondos públicos de la Administración Educativa Catalana en las que se impartan alguna o algunas de las actividades educativas siguientes:

- Educación Infantil (1º Ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- Educación Infantil (2º Ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
- Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior.
- Programas de Formación e Inserción (PFI).
- Residencias de Estudiantes Integradas o vinculadas a empresas que impartan alguna de las actividades anteriores.
- Enseñanzas No Regladas integradas en un centro de Enseñanza de Régimen General regulado en el presente ámbito.

A los efectos de este Convenio colectivo, se entenderán por Enseñanzas de Régimen General la Educación Infantil, la Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional, con las especificaciones propias de cada etapa contempladas en la normativa vigente.

1.2. Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027.

Este convenio se denunciará con un mínimo de dos meses de antelación a su vencimiento, en caso contrario, se entenderá prorrogado de año en año.

En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones, como máximo, en el mes de enero siguiente a su vencimiento.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el DOGC y sus efectos económicos se aplicarán para cada año de su vigencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

1.3. Derecho supletorio

En lo no contemplado en los anteriores artículos será de aplicación la normativa vigente y en particular:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- RDL 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.
- RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se Regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. Condiciones económicas

2.1. Retribuciones

Pago de salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales y en su articulado.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Serán abonados en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Trabajos de Superior Categoría

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente categoría profesional percibirá la retribución correspondiente a ésta, mientras subsista dicha situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, la persona trabajadora podrá solicitar estar clasificada según la categoría profesional que desarrolle, excepto necesidades de titulación, y percibirá en estos casos la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Trabajos de Inferior Categoría

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste tuviese necesidad de destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y otros derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación constará por escrito en un acuerdo, precisando la temporalidad de la situación que en todo caso no superará el límite máximo de un curso escolar; haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Centros Extranjeros

Las retribuciones del personal español que presten servicios en centros extranjeros radicados en Catalunya no podrán ser inferiores a las que percibe el personal de su categoría con las mismas responsabilidades y condiciones, de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco de las señaladas en este Convenio.

Retribuciones proporcionales

Las retribuciones de las personas trabajadoras docentes que realicen su trabajo en diferentes niveles de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas lectivas y no lectivas semanales trabajados en cada uno de los niveles, respetando las condiciones económicas de su contrato laboral.

El personal técnico, de administración, de servicios y de actividades extraescolares y de servicios escolares percibirá su retribución proporcional en función de la jornada contratada en relación con las categorías o grupos profesionales diversos en los que se encuentre encuadrado.

En el supuesto de personas trabajadoras que realicen su actividad como docentes y como no docentes, se procederá de la misma forma.

Retribución de jornadas parciales

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la especificada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales o anuales contratadas.

Para el cálculo de las jornadas parciales de las personas trabajadoras docentes que tengan distribuida su jornada en horas lectivas y no lectivas, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de las mismas de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

2.2. Tablas salariales 2025-2026

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas

2025				2026		
Preescolar (E. Infantil Integrada 1r ciclo)						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Director, subdirector, director pedagógico	1.766	24.724	27	1.814	25.396	27
Pedagogo, psicólogo, médico, asistente social, otros	1.728	24.192	27	1.775	24.850	27
Profesor Titular/Maestro	1.741	24.374	27	1.789	25.046	27
Técnico de educación infantil	1.122	15.708	24	1.173	16.422	26
E. Infantil 2º ciclo (integrado)						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor titular	1.966	27.524	33	2.020	28.280	33
Educador/vigilante	1.369	19.166	26	1.406	19.684	26
Técnico de Educación Infantil	1.137	15.918	24	1.189	16.646	26

Primària						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor titular	2.034	28.476	31	2.089	29.246	33
Profesor adjunto/auxiliar	1.703	23.842	24	1.749	24.486	24
Educador/vigilante	1.550	21.700	24	1.592	22.288	24
ESO						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor titular	2.294	32.116	40	2.356	32.984	40
Profesor adjunto / auxiliar	2.171	30.394	33	2.230	31.220	33
Educador / vigilante	1.873	26.222	31	1.924	26.936	31
Bachilleratos						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor titular, jefe de taller o laboratorio	2.294	32.116	38	2.356	32.984	40
Profesor adjunto/auxiliar	2.167	30.338	31	2.226	31.164	31
Educador/vigilante	1.962	27.468	31	2.015	28.210	31
Plus Bachillerato: complemento de 82 euros sobre el salario de bachillerato en cada una de las 14 pagas, par al profesor con jornada completa.						
Ciclos formativos de grado medio						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor titular	2.294	32.116	40	2.356	32.984	40
Profesor adjunto/auxiliar	2.058	28.812	32	2.114	29.596	32
Educador/vigilante	1.874	26.236	27	1.925	26.950	27
Ciclos formativos de grado superior						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor titular	2.294	32.116	40	2.356	32.984	40
Profesor adjunto/auxiliar	2.058	28.812	33	2.114	29.596	33

Educador/vigilante	1.970	27.580	33	2.024	28.336	33
Personal de actividades complementarias						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Profesor de complementarias	1.503	21.042	26	1.544	21.616	26
Personal técnico titulado						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Titulado grado superior	2.118	29.652	33	2.176	30.464	33
Titulado grado medio	1.996	27.944	33	2.050	28.700	33
Personal administrativo						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Nivel I. Jefe de administración	1.588	22.232	30	1.631	22.834	30
Nivel II. Responsable de sección	1.457	20.398	28	1.497	20.958	28
Nivel III. Oficial administrativo	1.255	17.570	26	1.289	18.046	26
Nivel IV. Auxiliar administrativo	1.111	15.554	1.156	16.184		
Nivel V. Telefonista	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26
Personal de servicios generales	2025			2026		
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Nivel I. Coordinador o jefe de sección	1.322	18.508	26	1.358	19.012	26
Nivel II. Oficial de servicios	1.255	17.570	26	1.289	18.046	26
Nivel III. Auxiliar de servicios						
Sección A	1.151	16.114	26	1.198	16.772	26
Sección B	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26
Personal de actividades extraescolares y/o servicios escolares						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Monitor	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26
Vigilante del transporte escolar	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26

Otro personal						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Aspirante	1.111	15.554	1.156	16.184		
Contratado en formación	1.111	15.554	1.156	16.184		
Residencia integrada						
Categoría	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio	Salario Base Mensual	Salario Anual	Trienio
Educador	1.933	27.062	30	1.986	27.804	30
Plus de transporte (artículo 61)						
	Mensual	Anual		Mensual	Anual	
(11 mensualidades)						
Grupos 1 – 2 – 3 – 4 – 5	120	1.320	120	1.320		
Grupos 6 – 7	6	66	6	66		

Cargos funcionales temporales

Estos importes serán por 14 pagas						
2025 – 2026						
	E. infantil 2º ciclo (integrado)	Primaria	ESO 1 o 2 líneas	ESO 3 o más líneas	Bachilleratos	Ciclos formativos
Categoría	Importe	Importe	Importe	Importe	Importe	Importe
Director	230	235	300	322	340	300
Subdirector	215	220	195	210	297	
Jefe de departamento	165	170	52	52	242	52
Jefe de estudios						
Coordinador pedagógico				210		195

Categoría	Importe
Director general	375
Director administrativo	275
Subdirector administrativo	175
Coordinador de ciclo	100
Coordinador de etapa	125
Coordinador de actividades extraescolares/complementarias	100

Residencia integrada	
Categoría	Importe
Jefe de Residencia	100

2.3. Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, la jornada anual establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación a la persona trabajadora. Estas horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento o compensadas con horas de descanso y agrupadas en días, cuando sea posible.

Para la realización de horas extraordinarias será necesaria la autorización expresa del Director o superior de la persona trabajadora por escrito, WhatsApp, e-mail o cualquier otro medio aceptado por las partes.

2.4. Antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso de la persona trabajadora en la empresa, excepto en los casos de suspensión de contrato que se estará a lo establecido legalmente.

En los casos que la persona trabajadora haya tenido contratos consecutivos o con un intervalo inferior a 20 días, su cómputo será el del primer contrato que cumpla dicho requisito.

2.5. Trienios

Por cada trienio vencido, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que a estos efectos se indica en las tablas salariales. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento y por 14 mensualidades.

2.6. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos del cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo de 1 de julio a 30 de junio para la paga de verano y del 01 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

Al personal que cese o ingrese en la empresa durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes anteriormente especificados, prorrateando su importe en proporción al tiempo de servicio.

Prorrateo de Pagas Extras

De común acuerdo entre el empresario y las personas trabajadoras podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si ello no se estuviera haciendo hasta la fecha.

2.7. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno y se incrementarán en un 25% sobre el salario base a efectos de retribución, a no ser que el salario se hubiese establecido atendiendo al hecho que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

2.8. Complemento por función

Las personas trabajadoras a las cuales se les encomiendan algunas de las categorías funcionales descritas en el artículo 8 percibirán, mientras ejerzan dicha tarea, el complemento funcional temporal estipulado al efecto en las tablas salariales.

El cese debe comunicarse con un mínimo de 15 días naturales de antelación.

Al ser cargos de confianza, el empresario de acuerdo con el artículo 7, será el único facultado para nombrar y decidir la duración del mismo, sin necesidad de justificación, simplemente la comunicación fehaciente.

2.9. Plus de Bachillerato

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

2.10. Ropa de trabajo

Los centros proporcionarán al personal de servicios generales y al personal técnico de talleres o laboratorios ropa de trabajo una vez al año.

El personal docente, a petición suya o porque es costumbre ya implantada, recibirán una bata al año, así como un chándal y calzado deportivo al año para el profesorado de Educación Física o que ejerzan como tal.

Será obligatoria la utilización de la ropa de trabajo durante su jornada laboral y mantenerla en perfecto estado de uso.

En el momento de causar baja devolverán las prendas de trabajo facilitadas por la empresa.

2.11. Premio de fidelidad o permanencia

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de 15 años de servicio en la empresa y hayan cumplido un mínimo de 55 años.

Cuando la persona trabajadora cumpla estos dos requisitos podrá, en el momento que él decida, solicitar el mencionado premio en un solo pago.

El premio será de tres gratificaciones económicas para los primeros 15 años de servicio y una gratificación más, de igual importe, por cada 5 años vencidos que excedan de los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro. En ningún caso se devengarán partes proporcionales.

El valor de una gratificación será el equivalente a la suma del salario base, trienios y transporte de la nómina del trabajador que lo solicita.

En el supuesto de que la persona trabajadora solicite el mencionado premio mientras está en situación de jubilación parcial, el importe del premio será el que le correspondería por estar prestando sus servicios en la empresa sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada por la jubilación parcial.

El importe de este premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará con la nómina del mes siguiente a la misma.

En el supuesto que lo soliciten varias personas trabajadoras en el mismo año y existan dificultades económicas probadas, las partes pactarán su abono dentro del año natural correspondiente.

En caso de extinción de la relación laboral se abonará, como máximo, el último día que preste servicios para la empresa.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

Para los años 2025-2026 se aplicarán los salarios establecidos en el Anexo VI que corresponden a un incremento sobre el salario base de las tablas salariales del 2024 redondeando los decimales al alza.

Para el año 2025 un incremento del 3% y para el 2026 un incremento del 2,7% redondeando los decimales al alza.

Los grupos profesionales de TEI se incrementarán un 4,5% en cada uno de los años redondeando los decimales al alza.

El resto de los grupos profesionales (con salario base inferior al SMI), se les incrementará el salario base un 4% cada año redondeando los decimales al alza.

Incremento en los trienios de la categoría de TEI hasta alcanzar los 26€ en el 2026.

Incremento de los trienios del profesor/a de Bachillerato para equiparlo con el profesor/a de ESO en el 2026.

Incremento de los trienios del profesor/a de Primaria para equiparlo con los del profesorado de Educación Infantil 2º Ciclo, en el 2026.

Durante el resto de los años de vigencia, cada mes de noviembre se constituirá la Comisión Negociadora para acordar los incrementos para cada uno de esos años y confeccionar las tablas salariales correspondientes.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

Horario del personal docente

Generalidades

El número de horas de trabajo anuales y su normal distribución semanal para cada una de las categorías afectadas por el presente Convenio son las que se especifican en este artículo y los siguientes.

El horario del personal docente podrá comprender horas lectivas y horas no lectivas.

Se entiende por hora lectiva la clase-período no superior a 60 minutos-, durante la cual el profesor realizará su función docente, que consiste en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

Se entenderá por horas no lectivas, todas aquellas que, efectuados dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases, los tiempos libres que pudieran quedar al profesor entre clases por distribución del horario del centro, el de reunión de evaluación, correcciones, preparación de trabajos de laboratorio, entrevistas con los padres de los alumnos, bibliotecas, formación del profesorado y otras análogas.

Durante el recreo de los alumnos, el profesorado estará a disposición de la Dirección del centro.

La tutoría realizada grupalmente se considerará dentro del horario lectivo. La tutoría personalizada con el alumno, o las entrevistas individualizadas con éstos son horas no lectivas.

Jornada semanal

Para los profesores de Primer Ciclo de Educación Infantil, el número de horas de trabajo por semana será como máximo de 32 horas de media, efectuadas de lunes a viernes.

Para los profesores de actividades complementarias, el número de horas de trabajo por semana será como máximo de 32 horas de media, de las cuales 30 horas serán lectivas y 2 horas no lectivas, efectuadas de lunes a viernes.

Para los profesores del resto de niveles, la distribución semanal será, como máximo, de 30 horas de media, efectuadas de lunes a viernes distribuidas entre lectivas y no lectivas proporcionalmente según cómputo anual.

La Dirección distribuirá durante el año las horas lectivas y no lectivas en atención a las especiales características y necesidades de la Empresa, no pudiendo exceder en ningún caso los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Para los técnicos en Educación Infantil la jornada máxima semanal será de 38 horas de media.

Para los educadores y vigilantes la jornada máxima semanal será de 30 horas de media.

En el contrato del personal docente en régimen de jornada parcial, será obligatorio, en todo caso, indicar la jornada a realizar en cómputo anual, con independencia de la forma en que se distribuya. Deberá existir la proporcionalidad entre lectivas y no lectivas, cuando corresponda, a la que se hace referencia a continuación.

La distribución máxima de promedio entre lectivas y no lectivas de los profesores de todos los niveles, exceptuando el de 1er. Ciclo de Educación Infantil y profesores de actividades complementarias, será: de 26 horas lectivas y 4 no lectivas semanales de promedio.

Para el cálculo económico de las jornadas parciales del personal docente se entenderá que las jornadas completas serán las jornadas semanales máximas especificadas en los apartados anteriores.

En los contratos a tiempo parcial el salario se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada.

El personal que ostente alguna categoría funcional temporal incrementará su jornada semanal en 5 horas más de promedio, que se tendrán que dedicar en la empresa al desarrollo de las tareas de su función específica.

Los profesores que ostenten la categoría funcional de tutor realizarán las funciones que le son propias de este cargo dentro del horario establecido para cada tipo de enseñanza.

Jornada del personal técnico, de administración, de servicios generales, de actividades extraescolares y de servicios escolares

Jornada semanal

La jornada del personal técnico será de 32 horas semanales de media.

La jornada del personal de administración, de servicios generales, de actividades extraescolares y de servicios escolares será de 38 horas semanales de media distribuidas a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, ni de 4 horas el sábado, exceptuando al personal de actividades extraescolares.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a la portería y otros servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

Generalidades

El personal administrativo y de servicios generales realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares y durante el mes de julio, una jornada continuada de seis horas diarias, pudiéndose establecer turnos para que los diferentes servicios queden

atendidos.

Este personal, durante los meses de julio y agosto tendrá 48 horas semanales de descanso continuado.

Las personas trabajadoras tienen que disfrutar, en cualquier caso, de un sábado libre cada dos semanas, en los casos en que este descanso no pueda tener lugar en sábado, se disfrutará en otro día de la semana.

Lo establecido en los párrafos anteriores no será de aplicación a los internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice el adecuado servicio, pudiéndose establecer turnos para que los diferentes servicios queden atendidos.

La empresa tiene que establecer el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y otros servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, de acuerdo con las circunstancias especiales y las necesidades de cada empresa.

En los contratos del personal recogido en la Sección 2ª en régimen de jornada parcial, será obligatorio, en todo caso, indicar la jornada en cómputo anual a realizar, con independencia de la forma en que se distribuya.

En los contratos a tiempo parcial la retribución será proporcional a la jornada contratada.

Jornadas en cómputo anual

Dadas las características de este sector, la jornada anual se computará por los cursos escolares establecidos en cada empresa de acuerdo con la legislación vigente y siempre referida a doce meses. El número de horas de trabajo lectivas y no lectivas a las que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, en cómputo anual, será la que a continuación se especifica. Para el cálculo de estas ya se ha tenido en cuenta las vacaciones y descansos retribuidos.

El Calendario Laboral, será publicado durante el mes de septiembre, previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, con un mínimo de 5 días de antelación.

Jornada en cómputo anual del personal docente

La jornada máxima, en cómputo anual será:

1. Para los profesores de 1º Ciclo de Educación Infantil y profesores de actividades complementarias, de 1.393 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.
2. Para los profesores del resto de niveles de 1.200 horas, con la siguiente distribución:
 - a. 2º Ciclo de Educación Infantil y Primaria como máximo 940 horas serán lectivas y el resto no lectivas.
 - b. ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos como máximo 930 horas serán lectivas y el resto no lectivas.

Dentro de la jornada no lectiva se dedicarán 30 horas a formación.

3. Para los técnicos en Educación Infantil la jornada máxima en cómputo anual será de 1.653 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.
4. Para los educadores y vigilantes, la jornada máxima en cómputo anual será de 1.200, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.
5. A la jornada anual especificada en los apartados anteriores se le añadirá, si corresponde, las horas pactadas a que se hace referencia en el artículo 30 y la de los cargos funcionales, en el artículo 23.9.
6. Si por causas organizativas, el curso se iniciara con antelación, esta situación no podrá reducir el número de días de vacaciones y de descanso retribuido que viene estipulado en el presente Convenio.

Jornada en cómputo anual del personal técnico

La jornada anual del Personal Técnico será de 1362 horas.

Jornada en cómputo anual del personal de administración, servicios generales y de actividades extraescolares y de servicios escolares

La jornada máxima en cómputo anual para este personal será de 1.580 horas.

Jornada adicional

Previo acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora, el total anual pactado para las personas trabajadoras a jornada completa podrá ser incrementado en un máximo de 150 horas de trabajo efectivo.

Para el cálculo retributivo de las horas reflejadas en este pacto, se estará a la fórmula siguiente y será idéntico para todas las personas trabajadoras que ostenten la misma categoría: salario base bruto anual (especificado en tablas para cada categoría) dividido por el número de horas anuales totales correspondientes a cada una de ellas.

En ningún caso esta bolsa de horas tendrá carácter de horas extraordinarias.

El personal acogido a este pacto no podrá realizar horas extraordinarias por ser incompatibles con esta jornada adicional.

La realización de esta jornada adicional, total o parcial, no crea ningún tipo de derecho adquirido y no serán consolidables según lo especificado en el artículo 26.3 del RDLET.

Esta jornada adicional no se tendrá en cuenta para el cómputo anual de la jornada estipulada en el Convenio con carácter general.

4.2. Vacaciones y descanso retribuido

Vacaciones y descanso retribuido del personal docente

Todo el Personal Docente afectado por esta sección tendrá derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes preferentemente en agosto y consecutivas con el descanso retribuido y teniendo en cuenta las características de la empresa y las circunstancias personales de cada persona trabajadora. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

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

Si por causas organizativas, el curso se iniciara con antelación, esta situación no podrá reducir el número de días de vacaciones y de descanso retribuido que viene estipulado en el presente Convenio.

Descanso retribuido

El personal docente de Primer Ciclo de Educación Infantil, técnico de educación infantil de 2º Ciclo de Infantil y profesores de actividades complementarias con un año de antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de doce días laborables de descanso retribuido a distribuir preferentemente entre Navidad, Semana Santa, verano y puentes, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo trabajado fuese inferior al año. En el caso que esto no fuese posible, como mínimo 7 días laborables se distribuirán en estas fechas y los 5 días laborables restantes pactados con la empresa.

El personal docente del resto de niveles con un año de antigüedad tendrá derecho a un descanso retribuido de quince días laborables en el mes de julio, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo trabajado fuese inferior al año.

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial los días de descanso retribuido serán proporcionales a los días semanales de trabajo.

Las empresas que realicen cursos de verano o internado, podrán disponer del 50% de la plantilla para realizar estos cursos. En compensación el personal docente afectado percibirá un complemento salarial único correspondiente:

- A un 20% de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad excluidos los complementos funcionales, por cada semana completa que trabaje a la jornada que tiene contratada.
- A un 10% de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad excluidos los complementos funcionales, por cada semana completa que trabaje hasta un máximo del 50% de la jornada que tiene contratada.
- Si la jornada realizada en estos cursos fuese superior al 50% e inferior al total de su jornada contratada, percibirá lo que le corresponda proporcionalmente, de su salario mensual bruto excluidos los complementos funcionales, por cada semana completa que trabaje.

El personal que disfrute de los quince días laborables de permiso retribuido no tendrá derecho al mencionado complemento salarial. Esta jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo de la jornada anual.

Vacaciones y descanso retribuido del personal técnico, de administración, de servicios generales, de actividades extraescolares y de servicios escolares

Todas las personas trabajadoras afectadas por esta sección tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes preferentemente entre los meses de julio y agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada persona trabajadora. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por la empresa, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras durante el mes de septiembre en el calendario laboral del centro.

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

Si por causas organizativas, el curso se iniciara con antelación, esta situación no podrá reducir el número de días de vacaciones y de descanso retribuido que viene estipulado en el presente Convenio.

Descanso retribuido

Este personal tendrá derecho a 12 días laborables de descanso retribuido distribuidos entre, Semana Santa, Navidad, y puentes. Asimismo, dispondrán de 6 días de descanso retribuido, 3 de los cuales serán determinados por la empresa y 3 a pactar entre empresa y persona trabajadora al inicio del curso escolar. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en relación con el tiempo efectivamente trabajado.

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial los días de descanso retribuido serán proporcionales a los días semanales de trabajo.

Cese antes del año

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

La empresa podrá optar entre conceder los días de vacaciones pendientes de disfrutar antes del cese o compensarlos económicamente.

4.3. Jubilación forzosa

Se establece la jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación establecida para todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio, siempre que, al cumplir esta edad, tenga el período de carencia necesario para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social y se cumplan el resto de los requisitos exigibles para acceder a la pensión de jubilación en su nivel contributivo. Si no fuera así, estarán obligados a jubilarse en el momento que quede cubierto el período de carencia mínimo que dispone la legislación vigente en cada momento o se cumplan aquellos requisitos legales.

A instancias de la Dirección de la empresa la persona trabajadora deberá justificar mediante certificado oficial o informe de vida laboral emitido por la Seguridad Social de la fecha de su jubilación ordinaria.

En los supuestos de jubilación forzosa, se tomarán las medidas necesarias para que se vincule a objetivos coherentes de política de ocupación, como la transformación de un contrato temporal en uno indefinido, la contratación de personal mediante un contrato indefinido o a otras decisiones organizativas de promoción profesional o de conciliación de la vida familiar y laboral que redunden en la calidad de la ocupación.

Las empresas y sus personas trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar todos los sistemas de jubilaciones anticipadas y parciales que prevé la legislación vigente.

La Dirección de la empresa facilitará, en la medida de lo posible, el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras.

Las partes se comprometen, en el momento que varíe la normativa reguladora de la pensión de jubilación, a reunirse en Comisión Paritaria o Mesa Negociadora para adecuar el contenido de este artículo a la nueva legislación, manteniendo siempre la obligación de finalizar la relación laboral en el momento de tener derecho a la jubilación en la edad ordinaria establecida en cada caso.

4.4. Prolongación de la vida laboral

Sin perjuicio de lo que se prevé en el artículo anterior, Empresa y personas trabajadoras podrán pactar de común acuerdo, prolongar la vida laboral más allá de su edad ordinaria de jubilación. En este caso, la duración del periodo deberá formalizarse por escrito y al llegar a su finalización se producirá la extinción, salvo que se pacte una nueva prórroga, que tendrá que adaptarse a los mismos criterios establecidos en este artículo.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos retribuidos

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c. Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo se ampliará en dos días.
- d. Un día laborable por traslado de domicilio habitual. Cuando dicho traslado se produzca en un radio de 50 Km. o superior del domicilio donde ha residido habitualmente, el permiso será de dos días.
- e. Un día por boda de un hijo/a, hermano/a y/o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, será necesario ceñirse a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g. Todo el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de un máximo anual de 20 horas para asistencia a un consultorio médico de la Seguridad Social, para él y/o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente.

En el supuesto que la asistencia sea a la consulta de un especialista de la Seguridad Social no se contabilizará a los efectos del cómputo de la limitación de las 20 horas anuales.

Quedan excluidas del permiso del presente apartado las sesiones de rehabilitación, salvo las que sean consecuencia de un accidente de trabajo en la propia empresa (en el centro de trabajo, in itinere o producido en actividades exteriores mandadas por la propia empresa). En el caso que la rehabilitación sea consecuencia de accidente de trabajo en la propia empresa, el permiso retribuido de la persona trabajadora consumirá de la bolsa de 20 horas anuales mencionado al inicio del presente apartado.

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el tiempo de permiso retribuido será proporcional a las horas contratadas.

- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las perceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previstos en la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que hayan de realizarse dentro de la jornada laboral.

- i. Hasta cuatro días laborables por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- j. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.
- k. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, de ser posible, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Si la empresa considerase que la reordenación del tiempo de trabajo y/o la adaptación del horario no es posible, deberá justificarlo adecuadamente en el plazo de un mes desde la solicitud.

5.2. Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta 10 días laborables de permiso sin sueldo por año, disfrutados como máximo en dos períodos que no podrán superar globalmente los diez días mencionados. El permiso deberá serle concedido si se solicita con un preaviso de 10 días laborables, excepto en casos justificados, que el tiempo de preaviso podrá ser inferior. En caso de concurrencia de solicitudes, la concesión podrá ser sometida a limitación, atendiendo a criterios de equidad.

En el caso que dichos permisos solicitados coincidan con un período de evaluaciones programadas, este permiso se podrá denegar.

5.3. Nacimiento y adopción

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar del permiso por nacimiento de hijos y adopción, de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de permiso por nacimiento de un hijo o adopción, éstas se disfrutarán a continuación de la alta médica hasta agotar el total de los días que le correspondiesen, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes, siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación, vigente en cada momento.

5.4. Permiso por cuidado de una persona lactante

Finalizado el permiso de nacimiento/adopción, las personas trabajadoras, tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Por su propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Por decisión de la persona trabajadora esta reducción podrá acumularse en 12 días laborables para las jornadas de trabajo efectivo que ocupen de todos los días de la semana y, en su caso, proporcionales a las jornadas que no impliquen trabajo efectivo durante toda la semana.

En el caso que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, la Dirección podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas comunicadas por escrito.

En caso de parto múltiple tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada uno de los hijos que se tenga.

Siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

5.5. Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y mientras dure su cargo representativo.
- b. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la cual pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza regulada en este Convenio y mientras dure su cargo representativo.
- c. Por atender al cónyuge o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se puedan valer por sí mismos y no desarrollen actividad retribuida. Esta excedencia no será superior a dos años. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este plazo la reserva permanece referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada, conforme a la elección de la persona trabajadora.
- d. El descanso de un curso escolar para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, después de ocho años de ejercicio activo en la misma Empresa y siempre que no sea para realizar una actividad retribuida en empresas integradas en el ámbito de la Enseñanza.

Cuando la excedencia esté relacionada con la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en la empresa será de 4 años.

A los efectos de esta excedencia, se entiende por curso escolar el período desde el 1/09 al 31/08 del año siguiente y para el personal incorporado durante el mes de septiembre se considerará el mes íntegro a efectos del cómputo de ejercicio activo en la misma empresa.

- e. Por nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento permanente o preadoptivo, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta 3 años.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo, siempre que éste se genere por el mismo sujeto causante.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada, conforme a la elección de la persona trabajadora.

Las partes negociadoras del presente Convenio manifiestan que dadas las peculiaridades de este sector se recomienda que la reincorporación al trabajo no se realice en periodos no lectivos, exceptuando el mes de septiembre para no perjudicar a las personas trabajadoras que realizan la sustitución.

Las personas trabajadoras que disfruten de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo de su duración y a reincorporarse a la empresa, sin perjuicio del que para cada caso se especifica en el apartado anterior.

La persona trabajadora se reincorporará en la fecha de finalización de la excedencia o bien cuando desaparezca la causa que motivó la excedencia. En este caso, tendrá treinta días naturales para reincorporarse a la empresa, debiendo notificarlo con antelación.

En caso de no incorporarse a la empresa de acuerdo con lo que estipula el párrafo anterior, causará baja definitiva en la misma.

La excedencia forzosa tendrá que ser automáticamente concedida, con la presentación previa de la correspondiente documentación acreditativa.

5.6. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder a la persona trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y no hayan disfrutado de esta modalidad de excedencia durante los 4 años anteriores.

Esta excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del principio de curso, excepto acuerdo de las partes para adelantarla.

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

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro hubiese una vacante en la misma o similar categoría laboral.

Durante el tiempo de disfrute de esta excedencia no se computará la antigüedad.

El trabajador deberá de comunicar su intención de reincorporarse en la empresa en un plazo mínimo de 30 días naturales previos a la fecha de finalización de la excedencia.

La reincorporación no será posible en periodos de vacaciones, descansos retribuidos, periodos no lectivos, o previos a los mismos, exceptuando el mes de septiembre.

Será válido cualquier acuerdo entre Empresa y persona trabajadora que varíe las condiciones o requisitos establecidos en este artículo.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Plus de transporte o distancia

Todas las personas trabajadoras les será de aplicación el plus extrasalarial de transporte especificado en el Anexo V.

En los casos de personal contratado a tiempo parcial este plus será proporcional a la jornada contratada.

6.2. Manutención, alojamiento y transporte

Independientemente de la jornada laboral, el personal a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante el horario de comidas o de los tiempos libres motivados por éstas, tendrán derecho a la manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor abonando el 50% de lo establecido para los alumnos.

Es potestativo del centro establecer que este personal no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen diariamente.

También este personal podrá, eventualmente, si lo hubiera, y siempre que no haya causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50% de lo que se haya establecido para los alumnos.

En los centros donde exista comedor o internado el personal que atienda los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerzan su actividad laboral y coincida el horario para comer con su estancia en el centro.

Independientemente de la jornada laboral, el personal que utilice el transporte escolar para desplazarse vigilando y cuidando de los alumnos durante el trayecto o de los tiempos libres motivados por éste, tendrán derecho a la gratuidad del mismo por el tiempo dedicado a esta actividad.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato indefinido

El personal contratado sin pactar ningún tipo de modalidad especial, por lo que respecta a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijas si, transcurrida la vigencia del contrato, continuaran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

7.2. Contrato de sustitución

El personal sustituto es el contratado para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, y se tiene que especificar en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución, y durará hasta la reincorporación de la persona sustituida, la finalización de la situación de IT, nacimiento, adopción y acogimiento, extinción del contrato de la persona sustituida u otras causas legales de extinción.

7.3. Contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo

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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamados en el orden y la forma que se determine según las necesidades de la Empresa, pudiendo la persona trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Se acuerda que, los contratos fijos discontinuos se podrán realizar tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

En todo lo no especificado en el presente artículo será de aplicación lo estipulado en la legislación vigente y en especial en lo regulado en el artículo 16 del RDLET.

7.4. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

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 de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo para cada una de sus categorías.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa

Contrato de relevo

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la LGSS y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario dentro del margen que marque la normativa en cada momento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por

la persona trabajadora que se jubila parcialmente cuya jornada y modalidad vendrán recogidas igualmente por la normativa vigente en cada momento.

En todo lo no especificado en el presente artículo será de aplicación lo estipulado en la legislación vigente y en especial en lo regulado en el artículo 12 del RDLET.

7.5. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Es personal eventual el contratado para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales de acuerdo con la legislación general vigente.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del RDLET tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a 12 meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes hasta su duración máxima.

En todo lo no especificado en el presente artículo será de aplicación lo estipulado en la legislación vigente y en especial en lo regulado en el artículo 15 del RDLET.

7.6. Contratos formativos

Contrato para la obtención de la práctica profesional

Todas las personas trabajadoras contratadas en esta modalidad, según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para las personas trabajadoras de la misma categoría y les será de aplicación el presente convenio en su totalidad.

Si continúa trabajando una vez finalizado su contrato, la persona trabajadora pasará automáticamente a la condición de fijo, salvo que su contrato quede prorrogado.

A efectos de antigüedad, se computará el período de prácticas realizado.

Este contrato viene regulado en el artículo 11 del RDLET.

Contrato para la formación en alternancia

Todas las personas trabajadoras contratadas en la modalidad de formación se regirán por lo regulado en el presente convenio y en los siguientes apartados:

- a. La duración máxima de estos contratos será de 2 años.
- b. Las retribuciones no serán inferiores al SMI vigente.
- c. Una vez finalizada la formación pasará a ocupar la categoría correspondiente a la formación realizada. En caso de que no hubiera vacante, se mantendrán las condiciones y retribuciones de la nueva categoría y sólo en estos casos se podrá realizar un nuevo contrato en formación para la misma categoría.
- d. A efectos de antigüedad, se computará el período de formación realizado.

En todo lo no especificado en el presente artículo será de aplicación lo estipulado en la legislación vigente y en especial en lo regulado en el artículo 11 del RDLET.

7.7. Limitación de la contratación temporal

La contratación de duración determinada (eventuales por circunstancias de la producción) no podrá superar el 25% del total del personal de la empresa.

Si el porcentaje comporta decimales se redondeará por exceso.

8. Periodos de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba, en relación a su categoría profesional y la duración de su contrato.

Para todo el personal contratado por tiempo indefinido el periodo de prueba será de 80 días laborables.

El personal contratado con cualquier otra modalidad contractual quedará sometido al período de prueba, que con relación a su categoría profesional se establece a continuación:

- a. Personal docente: 80 días laborables.

- b. Personal técnico: 60 días laborables.
- c. Jefe de administración, responsable de sección, coordinador o jefe de sección: 60 días laborables.
- d. Resto del personal: 20 días laborables.

En los contratos a tiempo parcial, que no se trabaje todos los días laborables de la semana, el período de prueba no podrá superar en ningún caso los siguientes límites:

- Apartado 1) y 2a) los 5 meses.
- Apartado 2b) y 2c) los 4 meses.
- Apartado 2d) los 2 meses.

Dicho período se computará a todos los efectos.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

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

Son faltas leves:

- 3 faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.
- Una falta injustificada de asistencia.
- Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días.
- No comunicar a la empresa la baja/alta de incapacidad temporal (IT). De igual modo no aportar cualquier otro documento cuando se falte al trabajo por causa justificada, salvo que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- Incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de registro de jornada.

Son faltas graves:

- Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificada cometidas en un plazo de 30 días.
- Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada 3 o más veces en un plazo de 30 días
- El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien delante de los alumnos la imagen del personal del centro.
- Faltar gravemente a la persona del alumno y de sus familiares.
- La reincidencia en falta leve.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas.
- Descuido importante en el uso y/o conservación de los géneros o artículos y materiales de la empresa.
- La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo.

Son faltas muy graves:

- Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El acoso sexual, moral o aquél realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario, al resto de personas trabajadoras, al alumnado o a cualquier miembro de la comunidad educativa
- El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa
- El incumplimiento reiterado de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas, si implicase

quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras.

- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo.

9.2. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días, aviso de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo. Despido.

Todas las sanciones graves y muy graves serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, indicando la fecha y el hecho que lo motiva. Asimismo, se informará a los representantes de las personas trabajadoras.

9.3. Prescripción

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán: las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días y las muy graves a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo con los siguientes términos de preaviso:

- Personal docente, personal técnico, jefe de administración, responsable de sección, coordinador/a y jefe de sección de servicios generales: un mes.
- El resto de personal: quince días.

El personal que ostente un cargo de gobierno y/o de gestión el preaviso tendrá que ser con un mes más adicional al establecido anteriormente.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si la empresa recibe el preaviso, en el tiempo y forma adecuadas, estará obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales, durante los 3 primeros meses, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará ese complemento un mes más por cada trienio de antigüedad.

11.2. Ayudas a los hijos de los trabajadores

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio mantienen para los hijos de sus personas trabajadoras, un régimen de ayuda al estudio basado en los siguientes criterios:

- a. Preferencia de plaza siempre que las características y condiciones del centro lo permitan.
- b. Derecho, como mínimo, al 50 % de descuento de los precios estipulados para la enseñanza curricular que se imparte en la empresa para los hijos, de todas las personas trabajadoras que en ella presten servicios, cuando al menos dediquen la mitad de la jornada laboral. Este mismo derecho lo tendrán los huérfanos de las personas trabajadoras que al morir estuvieran trabajando en la empresa con una dedicación de al menos la mitad.
- c. Los hijos de las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa tienen los derechos reflejados en los apartados anteriores, excepto los incluidos en los apartados 1a) del artículo 45.

Los hijos del personal de la empresa, que presten servicios como mínimo de media jornada, que estén matriculados, tendrán derecho a una reducción de un 50% del precio en el servicio de comedor y transporte. Queda limitado este beneficio a un porcentaje de un 25% del total del

alumnado que lo utilice. En caso de exceso, se establecerá preferencia en función de la antigüedad de la persona trabajadora en el centro.

11.3. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todos los centros tendrán que contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores, las especificaciones de éstas y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Tendrá que estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines RNT, así como, nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el artículo 44.1a), aunque figuren en los RNT del centro.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad civil

En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 350.000 euros.

Accidentes individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 21.000 euros, capital asegurado en caso de Incapacidad Permanente total 12.000 euros, Absoluta 24.000 euros y Gran Invalidez 30.000 euros.

[Descargar pdf](#)