

RESOLUCIÓN

EMO/428/2012, de 13 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del I Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015 (código de convenio núm. 7902915).

Visto el texto del I Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Associació de Centres d'Ensenyament Privat no Concertat de Catalunya (ACRNC) y por la parte social por los representantes de UGT y USOC el 18 de octubre de 2011 y el 20 de enero de 2012, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del I Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015 (código de convenio núm. 7902915) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 13 de febrero de 2012

RAMON BONASTRE I BERTRAN

Director general de Relaciones Laborales
y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

I CONVENIO

colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015

Preámbulo

El presente Convenio colectivo de Enseñanza Privada Reglada no Concertada de Catalunya para los años 2010-2015, ha sido suscrito por la parte Empresarial por los representantes de AENOC "Associació de Centres d'Ensenyament Privat no Concertat" y por la parte Social por los representantes de UGT y USOC

I Convenio colectivo de Enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2010 – 2015

TÍTULO 1

Disposiciones generales

CAPÍTULO 1

Ámbitos

Artículo 1

Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Para aquellos aspectos que pudieran afectar al sector pero su único posible ámbito de negociación fuera estatal les sería de aplicación, como derecho supletorio, el Convenio Estatal que los desarrolle.

Artículo 2

Ámbito funcional

2.1. Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo las empresas de enseñanza privada no universitaria no concertadas, ni subvencionadas con fondos públicos en las que se impartan alguna o algunas de las actividades educativas siguientes

- a) Educación infantil (1r Ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- b) Educación infantil (2º Ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- c) Educación primaria.
- d) Educación secundaria obligatoria y bachillerato.
- e) Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior.
- f) Programas de cualificación profesional inicial.
- g) Residencias de estudiantes integradas o vinculadas a empresas que impartan alguna de las actividades anteriores.
- h) enseñanzas no regladas integradas en un centro de enseñanza de régimen general regulado en el presente ámbito.

2.2. 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 los capítulos 1 a 5 del Título 1 de la Ley Orgánica 22006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), sin financiación pública.

Artículo 3

Ámbito personal

Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, y a las empresas privadas incluidas en su ámbito territorial y funcional, independientemente de quien sea la entidad titular, así como al personal que preste sus servicios en internados o residencias pertenecientes a las empresas referidas en el artículo 2.1 de este Convenio

Las disposiciones de este Convenio no se aplican al personal a que hace referencia el RD 1382/1985, de 1 de agosto, que se regirá únicamente por lo regulado por esta norma y lo pactado entre las partes.

Artículo 4

Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2015.

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 al día siguiente de su firma, con las excepciones especificadas en las Disposiciones transitorias y adicionales. Los efectos económicos se aplicarán para cada año de vigencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

CAPÍTULO 2

Comisión paritaria

Artículo 5

Composición y fundamento.

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y para todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse el cumplimiento del presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 1 miembro de cada sindicato que haya firmado el presente Convenio y el mismo número de miembros de la organización empresarial, quienes entre ellos, elegirán a las personas que realicen labores de Presidente y Secretaria.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los acuerdos serán tomados mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de la representación patronal y del 60% de la representación sindical.

Esta Comisión fija su domicilio, para recibir las consultas o para cualquier petición de las funciones que tiene encomendada, en la sede de l'associació de Centres d'Ensenyament Privat no Concertats de Catalunya, domiciliada en el Paseo de Gracia 74, 1º 1ª, de Barcelona (08008).

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por trimestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales que han firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días hábiles, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 6

Funciones

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

1.1. Cuando se reciba en el domicilio de la Comisión una solicitud de intervención se transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2. La Resolución de la Comisión se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante. A los efectos pertinentes, toda la documentación será archivada por la Comisión mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución. La Comisión notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Convenio tendrá el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio o aquéllos que, promoviéndose por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivada del mismo.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio colectivo en los términos establecidos en la legislación vigente.

6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio colectivo en los supuestos contemplados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores serán las establecidas en el artículo 64 del presente Convenio colectivo y de acuerdo con lo establecido en el RDLET.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en la Disposición Adicional Cuarta.

CAPÍTULO 3

Organización del trabajo

Artículo 7

Organización.

La disciplina y organización del trabajo son facultades específicas del empresario, y se tiene que ajustar a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones aplicables a los Centros de enseñanza privada no concertada, ni subvencionada.

TÍTULO 2

Del Personal

CAPÍTULO 1

Clasificación del personal

Artículo 8

Clasificación del personal

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y la tarea que realiza en la empresa, se clasificará en uno de los siguientes grupos

Grupo 1. Personal docente

Profesor titular

Jefe de taller y laboratorio

Profesor adjunto o auxiliar

Técnico de educación infantil

Educador y/o vigilante

Grupo 2. Personal técnico

Psicólogo/a

Médico

Pedagogo/a

ATS

Grupo 3. Personal de administración

- Nivel 1. Jefe de administración
- Nivel 2. Responsable de sección
- Nivel 3. Oficial
- Nivel 4. Auxiliar
- Nivel 5. Telefonista

Grupo 4. Personal de servicios generales

- Nivel 1. Coordinadora o jefe de sección
- Nivel 2. Oficial
- Nivel 3. Auxiliar

Grupo 5. Personal de actividades extraescolares y servicios escolares

- Monitor
- Vigilante del transporte escolar

Grupo 6. Otro personal

- Aspirante.
- Contratado en formación

Categorías funcionales temporales**Cargos de gobierno y gestión de los centros**

1. Director general
2. Director administrativo
3. Director pedagógico
4. Subdirector
5. Jefe de estudios

Cargos de coordinación en el centro

1. Coordinador pedagógico
2. Coordinador de ciclo
3. Coordinador de etapa
4. Jefe de departamento
5. Coordinador de actividades extraescolares

Cargos de desarrollo escolar

1. Tutor
2. Tutor y coordinador de formación en centros de trabajo

Las categorías funcionales temporales anteriormente mencionadas, así como su jornada y complemento salarial específico se mantendrán mientras desarrollen estas funciones.

En el supuesto que, por motivos organizativos o por cualquier otro motivo, un trabajador ostentase más de un cargo, pero sólo realizase la jornada adicional de uno de ellos, percibirá únicamente el complemento funcional de mayor cuantía.

La Comisión paritaria homologará todas las categorías no previstas en este Convenio.

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías son las que figuran en el Anexo 1, que forma parte integrante de este Convenio; tienen carácter enunciativo y no comportan la obligación de estar todas previstas.

Artículo 9***Movilidad funcional***

La movilidad funcional, en la empresa, quedará regulada por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y la normativa aplicable. De manera excepcional, y con el objetivo de dar cierta flexibilidad a la estructura empresarial, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito funcional del presente convenio, realizarán aquellas tareas que le sean requeridas por sus superiores, sin menospreciar su dignidad profesional. Dichas tareas deberán ser comunicadas al trabajadora y a los representantes legales, si hay, con indicación clara de los trabajos a realizar y de su duración, con la finalización automática en el momento que desaparezca la

causa que las motivó. La empresa velará para que, en la medida de lo posible, esta movilidad no recaiga siempre en los mismos trabajadores/as.

CAPÍTULO 2

Contratación, periodo de prueba, vacantes y ceses de personal

Artículo 10

Generalidades

El personal afectado por este Convenio podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

El contrato tendrá que formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la legislación vigente de control de la contratación.

En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del Delegados de personal o del Comité de empresa.

Artículo 11

Contrato indefinido

Con objeto de facilitar la contratación indefinida de trabajadores desempleados y de aquellos contratados temporalmente en cualquiera de sus modalidades, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, en los supuestos y modalidades previstas en la legislación vigente en cada momento.

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.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrida la vigencia del contrato continuaran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 12

Contrato de interinidad

El personal interino 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 del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y durará hasta la reincorporación del sustituido, la finalización de la situación de IT, maternidad, extinción del contrato del sustituido u otras causas legales de extinción.

Artículo 13

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 a 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.

Artículo 14

Contrato para la realización de una obra o servicio determinado

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación y el trabajo o tarea que constituya su objeto.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar el período máximo establecido en la normativa vigente.

Este contrato viene regulado en el artículo 15 del RDLET.

Artículo 15

Contratos formativos

1. Contrato en prácticas

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para los trabajadores de la misma categoría y les será de aplicación el presente convenio en su totalidad.

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

Este contrato viene regulado en el artículo 11 del RDLET.

2. Contrato de formación

Todos los trabajadores contratados 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 Convenio será de aplicación lo estipulado en la legislación vigente y en especial en lo regulado en el artículo 11 del RDLET.

Artículo 16

Limitación de la contratación temporal

La contratación de duración determinada (eventuales de circunstancias producción y de obra o servicio determinado) no podrá superar el 50% del total del personal de la empresa.

Si el porcentaje comporta decimales se redondeará por exceso.

Artículo 17

Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso 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.

e) Para todo el personal contratado por tiempo indefinido el periodo de prueba será de 80 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 a) y e) los 5 meses.

Apartado b) y c) los 4 meses.

Apartado d) los 2 meses.

Dicho período se computará a todos los efectos.

Artículo 18

Vacantes

Se entiende por vacante la situación producida en la empresa por baja de un trabajador fijo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

a) Vacantes entre el personal docente (Grupo 1) Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo 1, personal docente, se podrán cubrir con personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, la titulación y la aptitud con la antigüedad.

El profesor titular fijo de 2º ciclo de educación infantil tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes laborales que se produzcan en el nivel de educación primaria, siempre que reúna los requisitos legales y la idoneidad correspondiente.

b) Vacantes entre el personal de administración (Grupo 3) las vacantes que se produzcan en este personal se podrán cubrir con trabajadores del mismo grupo y de la categoría inmediatamente inferior, excepto los cargos de jefe de administración y de responsable de sección.

Los auxiliares administrativos con 3 años de servicio en la categoría ascenderán a oficiales administrativos y, si no hubiese ninguna vacante, continuaran como auxiliar con la retribución de oficial.

En aquellos casos en que el trabajo de administración lo lleve a cabo exclusivamente una persona, ésta tendrá la categoría mínima de oficial, siempre que el centro tenga 16 unidades o más.

c) Vacantes entre el personal de servicios generales (Grupo 4) las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por trabajadores de la categoría inmediata inferior de este ramo, y siempre que reúnan la capacidad y la aptitud adecuadas al puesto de trabajo a cubrir, excepto el cargo de coordinadora y jefe de sección.

d) El personal no docente de la empresa tendrá preferencia para ocupar una vacante docente, siempre que reúnan los requisitos legales, la aptitud y la capacidad.

e) En el caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que el personal fijo de plantilla no pudiera acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y aquellos contratados como interinos.

Si no hubiese, según la dirección de la empresa, personal que reuniese las condiciones mencionadas en los apartados anteriores, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19

Cese voluntario

a) El trabajador 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, coordinadora y jefe de sección de servicios generales un mes.

El resto de personal quince días.

b) 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.

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

d) Si la empresa recibe el preaviso, en el tiempo y forma adecuadas, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado 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.

TÍTULO 3

Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, cursos, excedencias y jubilaciones

CAPÍTULO 1

Jornada semanal de trabajo

SECCIÓN 1ª

Horario del personal docente

Artículo 20

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, efectuadas 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, el profesorado estará a disposición de la dirección para atender la vigilancia de los alumnos.

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.

Artículo 21

Jornada semanal

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Para los técnicos en educación infantil la jornada máxima semanal será de 38 horas de media.

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

6. 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 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 1er. ciclo de educación infantil y profesores de actividades complementarias, será:

a) Hasta agosto del 2012, de 27 horas lectivas y 3 no lectivas semanales de promedio.

b) A partir de septiembre del 2015, de 26 horas lectivas y 4 no lectivas semanales de promedio.

c) Durante el período comprendido entre septiembre del 2012 y agosto del 2015 será la proporción que corresponda de acuerdo a las jornadas anuales especificadas en el artículo 25 para cada período.

7. 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.

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

9. 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 propias de este cargo dentro del horario establecido por cada tipo de enseñanza.

SECCIÓN 2ª

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

Artículo 22

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.

Artículo 23

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.

Los trabajadores 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.

CAPÍTULO 2

Jornadas en cómputo anual

Artículo 24

Jornada 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 las mismas ya se ha tenido en cuenta las vacaciones y descansos retribuidos.

El calendario laboral será publicado al inicio del curso escolar, previa comunicación a los Representantes de los trabajadores, con un mínimo de 5 días de antelación.

Artículo 25*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) Hasta el curso 2011-2012 como máximo 980 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

b) Para el curso 2012-2013 como máximo 970 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

c) Para el curso 2013-2014 como máximo 960 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

d) Para el curso 2014-2015 como máximo 950 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

e) Para el curso 2015-2016 como máximo 940 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

3. Exclusivamente en secundaria

a) Para el curso 2016-2017 como máximo 935 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

b) Para el curso 2017-2018 como máximo 930 horas serán lectivas, impartidas de septiembre a julio y el resto no lectivas

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

4. 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.

5. Para los educadores y vigilantes, la jornada máxima en cómputo anual será de 1.200, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.

6. 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 28 y la de los cargos funcionales, en el artículo. 21.9

Artículo 26*Jornada en cómputo anual del personal técnico*

La jornada anual del Personal Técnico será de 1362 horas.

Artículo 27*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.

Artículo 28*Jornada adicional.*

1. Previo acuerdo entre la dirección y el trabajador, el total anual pactado para los trabajadores a jornada completa, podrá ser incrementado en un máximo de 150 horas de trabajo efectivo.

2. Para el cálculo retributivo de las horas reflejadas en este pacto, se estará a la fórmula siguiente y será idéntico para todos los trabajadores 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.

3. 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.

4. 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.

CAPÍTULO 3

Horas extras

Artículo 29

Horas extras.

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

CAPÍTULO 4

Vacaciones y descanso retribuido

SECCIÓN 1

Vacaciones y descanso retribuido del personal docente

Artículo 30

Vacaciones

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 consecutivas con el descanso retribuido y teniendo en cuenta las características de la empresa y las circunstancias personales de cada trabajador. 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.

Artículo 31

Descanso retribuido

1. El personal docente de primer ciclo de educación infantil y Profesores de Actividades Complementarias con un año de antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de once 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 6 días se distribuirán en estas fechas y los 5 restantes pactados con la empresa.

2. 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.

3. 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) 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.

b) 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.

c) 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.

4. 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.

SECCIÓN 2

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

Artículo 32

Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por esta sección tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por la empresa y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

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.

Artículo 33

Descanso retribuido

Este personal tendrá derecho a 12 días laborables de descanso retribuido distribuidos entre Navidad, Semana Santa, 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 trabajador 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 al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 34

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.

CAPÍTULO 5

Enfermedades y permisos

Artículo 35

Incapacidad temporal

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 36

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 en caso de matrimonio
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

Tres días por enfermedad grave, operación quirúrgica o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

c) Un día 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.

d) Un día por boda de un hijo/a, hermano/a yo familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

f) 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 yo 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.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Artículo 37

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.

Artículo 38

Maternidad, adopción y paternidad

1. Maternidad y adopción. Los trabajadores tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar, con la mejora de que cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de permiso por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del 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.

2. Paternidad. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso de paternidad de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores y normativa legal de aplicación, vigente en cada momento.

Artículo 39

Lactancia

Finalizado el permiso de maternidad, los trabajadores y 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 acuerdo entre las partes, esta reducción podrá acumularse en jornadas completas.

Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

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

CAPÍTULO 6

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 40

Formación

La titularidad de los centros, oída la dirección pedagógica y el claustro de profesores, dentro del cómputo anual, contemplará, en la programación a principio de curso las horas para actividades de formación del profesorado reguladas en este Convenio entre el inicio del curso y los días laborables de julio de acuerdo con lo estipulado en el artículo 31.2.

Quedan equiparadas a formación las reuniones de seminario, departamento y equipos de ciclo, la participación de los profesores del claustro en cursos y actividades de formación permanente, en atención a la reforma del sistema educativo, de acuerdo con las necesidades del centro, así como la elaboración del proyecto educativo, otros documentos de trabajo y la preparación del curso siguiente.

En la elaboración de este plan de formación la titularidad tendrá en consideración la capacidad actual, las posibilidades y el deseo de especialización de cada profesor, siempre que no afecte a la organización del trabajo, de acuerdo con el artículo 7.

La formación se podrá llevar a cabo tanto en el propio centro como fuera de éste, utilizando tanto recursos propios como procedentes del Departamento de Enseñanza o de terceras instituciones. De esta obligación se deriva el deber de asistencia.

Los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, derivados de la asistencia a actividades englobadas dentro del proyecto de formación del centro y aceptadas por la titularidad, serán asumidos por ésta.

Si es el trabajador quien solicita la realización de algún curso en concreto y se le concede, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, derivados de la asistencia a dicho curso correrán a su cargo.

Los centros facilitarán el acceso a cursos al personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua catalana o, en su caso, aranés. Las horas destinadas a estos cursos se computarán como no lectivas, hasta un máximo de seis horas mensuales.

Artículo 41

Exámenes oficiales

Para realizar exámenes oficiales, los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, manteniendo su retribución y tendrán que justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a los exámenes.

CAPÍTULO 7

Excedencias

Artículo 42

Modalidades de excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, excepto el establecido en el apartado correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 43

Excedencia forzosa

1. Serán causa de excedencia forzosa las siguientes
 - a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la cual pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza regulada en este Convenio.

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.

El trabajador 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 del trabajador.

d) El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores 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 este 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 109 al 3108 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 del trabajador.

2. El trabajador que disfrute 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 al apartado anterior.

3. El trabajador 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.

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

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

Artículo 44

Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador 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.

2. 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.

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

4. 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.

CAPÍTULO 8 *Jubilaciones*

Artículo 45 *Jubilación forzosa*

Se establece la jubilación forzosa a la edad legal establecida de 65 años para todos los trabajadores 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 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.

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 trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar todos los sistemas de jubilaciones anticipadas y parciales que prevé la legislación vigente.

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.

Artículo 46 *Prolongación vida laboral*

Sin perjuicio de lo que se prevé en el artículo anterior, empresa y trabajador podrán pactar de común acuerdo, prolongar la vida laboral más allá de los 65 años de edad. 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.

TÍTULO 4 *Retribuciones*

CAPÍTULO 1 *Disposiciones generales*

Artículo 47 *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, previo informe al Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 48 *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, el trabajador podrá solicitar estar clasificado

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.

Artículo 49

Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste tuviese necesidad de destinar un trabajador 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 los trabajadores.

Artículo 50

Anticipos de salario

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual devengado.

Artículo 51

Jornadas completas.

Las tablas que figuran en el Anexo 6, de este Convenio corresponden a las jornadas completas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 20 y siguientes.

Artículo 52

Centros extranjeros.

Las retribuciones del personal español que presten servicios en centros no españoles radicados en España no podrán ser inferiores a las que percibe el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco de las señaladas en este Convenio.

Artículo 53

Trienios

Por cada trienio vencido, el trabajador 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.

Artículo 54

Cómputo de antigüedad

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

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

Artículo 55

Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad 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.

2. 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.

Artículo 56

Prorrates de pagas extras

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

Artículo 57

Retribuciones proporcionales

Las retribuciones de trabajadores docentes que realicen su trabajo en diferentes niveles de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas 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 a las categorías o grupos profesionales diversos en los que se encuentre encuadrado.

Artículo 58

Retribución de jornadas parciales

Los trabajadores contratados 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 los trabajadores docentes que tengan distribuida su jornada en horas lectivas y no lectivas, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de las mismas de acuerdo a lo establecido en este Convenio.

Artículo 59

Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana o, cuando las características del centro así lo requieran, de 11 de la noche a 7 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.

Artículo 60

Plus de transporte o distancia

Todos los trabajadores les será de aplicación el plus extrasalarial de transporte especificado en el Anexo 6.

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

CAPÍTULO 2

Complementos específicos

Artículo 61

Complemento por función

Los trabajadores a los 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.

Artículo 62

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.

Artículo 63

Plus de portero

El portero recibirá un plus correspondiente al 10% del salario base los doce meses del año, si enciende y se encarga del mantenimiento de la calefacción, siempre que ésta sea de carbón o de otros productos sólidos.

CAPÍTULO 3

Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 64

Inaplicación salarial y modificación sustancial

1. Cláusula de inaplicación salarial

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas sustanciales, de tal forma que la aplicación del régimen salarial contemplado en el presente Convenio pudiera dañar gravemente su estabilidad económica, podrán desvincularse, en la forma y manera que se indica en esta cláusula, del régimen salarial pactado en el presente Convenio, con la condición prioritaria de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación fija en la empresa.

El procedimiento será el siguiente:

1.1 Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en este Convenio colectivo, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET.

1.2 Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo debe ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y debe determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

1.3 En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria de este Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Las empresas tendrán que entregar la documentación acreditativa de su situación a la Comisión paritaria del Convenio y ésta, por mayoría del 60% de cada una de las partes, acordará o no, la no vinculación salarial al Convenio, y el régimen salarial que lo sustituye en caso de aceptar la disvinculación.

Cuando la Comisión no alcance un acuerdo, se podrá iniciar los procedimientos

establecidos en la Disposición Adicional Cuarta para concertar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

1.4 La aplicación de esta cláusula comporta el mantenimiento de las plantillas fijas adecuadas a los diferentes niveles educativos del centro durante la vigencia de la inaplicación salarial del Convenio, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, que se estará a lo acordado.

2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será el siguiente:

Al inicio del período de consultas de quince días la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Asimismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el período de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión paritaria del presente Convenio.

En caso de desacuerdo, las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión paritaria que deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días laborables o seguir los procedimientos establecidos en la Disposición Adicional Cuarta.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el período de consultas.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas la acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del presente Convenio y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores

TÍTULO 5

Régimen asistencial

CAPÍTULO 1

Seguridad, salud laboral y enfermedades profesionales

Artículo 65

Disposiciones generales

Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones que sobre seguridad y salud en el trabajo están contenidas en la Ley 311995

de Prevención de Riesgos Laborales, y otras disposiciones de carácter general aplicables. A este efecto, al inicio del curso escolar, la empresa podrá solicitar del Instituto Catalán de la Salud, o a través de sus Servicios de Prevención, propios o externos, una revisión médica de los trabajadores.

Artículo 66

Comisión general de prevención de Cataluña.

De acuerdo con lo establecido en el acuerdo de riesgos laborales se creará una comisión general de prevención de ámbito de Cataluña. La Comisión paritaria hará su desarrollo.

Artículo 67

Enfermedades profesionales

Tendrán que ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes

- Enfermedades neurológicas crónicas
- Patologías otorrinolaringológicas
- Enfermedades infectocontagiosas crónicas
- Alergias crónicas

CAPÍTULO 2

Mejoras sociales

Artículo 68

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.

Artículo 69

Premio de fidelidad o permanencia

Los trabajadores 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 de edad.

Cuando el trabajador 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 el trabajador 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 varios trabajadores 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.

Artículo 70

Ayudas a los hijos de los trabajadores

1. Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio mantienen para los hijos de sus trabajadores, 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 todos los trabajadores que en ella presten servicios, cuando al menos dediquen la mitad de la jornada laboral.

Este mismo derecho lo tendrán los huérfanos de los trabajadores que al morir estuvieran trabajando en la empresa con una dedicación de al menos la mitad.

c) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa tienen los derechos reflejados en los apartados anteriores, excepto los incluidos en los apartados a) del artículo 43.

2. 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 del trabajador en el centro.

Artículo 71

Manutención, alojamiento y transporte

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Artículo 72

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 TC2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el artículo 43.1.a), aunque figuren en los TC2 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 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 invalidez permanente total 12.000 euros, Absoluta 24.000 euros y Gran invalidez 30.000 euros.

CAPÍTULO 3

Derechos sindicales

Artículo 73

Ausencias

El trabajador, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 74

No discriminación

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

Artículo 75

Representación de los delegados de personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación por la cual fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los comités de empresa.

Artículo 76

Representación de los comités de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo el censo del cual sea de 50 trabajadores o más.

Artículo 77

Competencias

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la LOLS y el resto de disposiciones legales aplicables.

Artículo 78

Acumulación de horas

Para facilitar la actividad sindical, los representantes de los trabajadores podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa o, en su caso, de los delegados de personal que pertenezcan a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros de comités de la empresa que las centrales sindicales designen.

Artículo 79*Derecho de reunión*

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones tendrán que ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que no pertenecen al centro y que asistirán.

Con la finalidad de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día con la finalidad de hacer posible la asistencia del personal no docente a estas asambleas.

Artículo 80*Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, los centros podrán descontar de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta corriente que el sindicato correspondiente determine.

Artículo 81*Ausencia por negociación de convenio*

Los delegados sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan estado designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que el centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), con el aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

TÍTULO 6*Faltas, sanciones, infracciones***CAPÍTULO 1***Faltas***Artículo 82***Tipos de 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 o no entregar la baja de Incapacidad temporal, partes de confirmación o alta, en el tiempo oportuno. También no aportar cualquier otro documento cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

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 ó 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 conservación de los géneros o artículos y materiales de la empresa.

La utilización por parte del trabajador, 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 trabajadores o a los alumnos.

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 otros trabajadores.

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

Artículo 83

Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores 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.

CAPÍTULO 2

Sanciones

Artículo 84

Tipos de sanción

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 al trabajador, indicando la fecha y el hecho que lo motiva. Asimismo se informará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 85

Reducción

La dirección del centro, teniendo presente las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta posteriores del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO 3

Infracciones de los empresarios

Artículo 86

Infracción empresarial

Las omisiones o acciones cometidas por los representantes de la empresa o directivos de la misma que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, y resto de disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.

El personal contratado, mediante los representantes sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando a la representación empresarial.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación a la representación empresarial, no hubiera solución o ésta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la recepción de éste, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen a la Inspección de Trabajo o al Departamento de Trabajo.

En todo caso se atenderá a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Ayuda a los hijos de los trabajadores

Lo establecido en el artículo 70 será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

Los hijos de los trabajadores que, a la fecha de la firma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del presente Convenio, vinieran disfrutando de la gratuidad de la enseñanza en las condiciones estipuladas en el IX Convenio de Enseñanza Privada de Cataluña, las mantendrán *ad personam* hasta el final de la escolarización.

Segunda

Incrementos Salariales

El Salario base y el transporte (El incremento global formará parte del salario base anual) del 2009 tendrán un incremento para el 2010 del 1% redondeado.

El Salario base y el transporte (El incremento global formará parte del salario base anual) del 2010 tendrán un incremento para el 2011 del 2% redondeado.

El Salario base y el transporte (El incremento global formará parte del salario base anual) del 2011 tendrán un incremento para el 2012 del 2% redondeado.

Durante estos períodos 2010-2012 los trienios y complementos de cargos funcionales quedarán congelados.

Durante el resto de 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.

Tercera

Asimilación de categorías.

Las Empresas, según sus necesidades e intereses, durante la vigencia de este Convenio adecuará los salarios base y trienios de todos los trabajadores que ostenten las categorías de jefe de negociado, jefe de cocina y cocinero al del nuevo grupo – Nivel que se les asimila, de forma y manera que a 01/01/2016 estén totalmente equiparados.

Cuarta

Clasificación del personal

Durante la vigencia de este Convenio, todas aquellas empresas o trabajadores que tengan dudas sobre su ubicación en la nueva clasificación del Personal o adecuación al nuevo contenido del presente Convenio deberán dirigirse a la Comisión paritaria, adjuntando la documentación necesaria, para su estudio, debiendo dicha Comisión emitir un dictamen sobre la consulta planteada.

Quinta

Técnicos titulados. (Titulados no docentes)

A aquellos técnicos titulados que tuvieran un salario base superior al especificado en el Anexo 6, se les mantendrá, como derecho *ad personam* hasta que se equipare con los establecidos en este Convenio.

Aquellos técnicos titulados que tuvieran un salario base inferior al especificado en el Anexo 6, se les incrementará, como mínimo los porcentajes establecidos en la Disposición transitoria segunda.

Las empresas, según sus necesidades e intereses, durante la vigencia de este Convenio adecuarán los salarios base de este personal de forma i manera que a 01/01/2016 estén totalmente equiparados.

Sexta

Personal de residencia

El personal específico de residencias que tuviera un salario base superior al especificado en el Anexo 6, se le mantendrá, como derecho *ad personam* hasta que se equipare con los establecidos en este Convenio.

El personal específico de residencias que tuviera un salario base inferior al especificado en el Anexo 6, se les incrementará, como mínimo los porcentajes establecidos en la Disposición transitoria segunda.

Las Empresas, según sus necesidades e intereses, durante la vigencia de este Convenio adecuarán los salarios base de este personal de forma i manera que a 01/01/2016 estén totalmente equiparados.

Séptima

Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Las empresas deberán adecuar sus pólizas de responsabilidad civil y accidentes a lo especificado en el artículo 72 del presente Convenio antes del 01/09/2012.

Octava

Técnico de educación infantil

Las partes negociadoras de este Convenio se comprometen, durante el año 2012 y a través de la Comisión paritaria, a hacer un estudio minucioso de las condiciones laborales de este personal y su incidencia en este sector, con el fin de mejorarlas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Prórroga del convenio

Las condiciones económicas, en el caso de prórroga automática del Convenio por no haber sido denunciado, serán negociadas para ser efectivas a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

Segunda

Interpretación

En caso de dudas o discrepancias en el redactado y contenido de este Convenio se estará a lo establecido en su redacción en idioma castellano y a los acuerdos de la Comisión paritaria.

Tercera

Aplicación salarial

Las tablas salariales serán vigentes desde la fecha de su firma y las Empresas deberán aplicarlas y abonar los atrasos dentro de los dos meses siguientes a su publicación en el DOGC.

Cuarta

Tribunal laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se pueda suscitar, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal laboral de Cataluña podrán participar todos los sindicatos y asociaciones empresariales que hayan firmado este Convenio. Hasta que el TLC no apruebe esta participación este artículo no tendrá ningún efecto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Indivisibilidad y absorción

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, estén abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, esté recibiendo el personal afectado por éste, no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen.

En lo que respecta al resto de situaciones y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que disfruten los trabajadores individual y colectivamente.

Segunda

Pactos individuales o de empresa

Aquellas empresas que hubiesen llegado, antes de la firma de este Convenio, a algún pacto con sus trabajadores para aplicar condiciones de trabajo diferentes a las establecidas en este Convenio, directamente o por referencia al anterior Convenio de Cataluña, respetarán durante el tiempo de vigencia de ese pacto, las mencionadas condiciones.

Tercera

Consideración de género

Todas las referencias hechas en el presente convenio a los trabajadores en género masculino, se entienden realizadas a las personas, sea hombre o mujer.

ANEXO 1

Definición de categorías

GRUPO I. PERSONAL DOCENTE

1. Profesor/a titular Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación para impartir el nivel educativo correspondiente, ejerce su

actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la normativa vigente.

2. Jefe de taller y/o laboratorio Es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente, puede impartir las clases prácticas y cuida del mantenimiento de las instalaciones.

3. Profesor/a adjunto/a o auxiliar Es el/la profesor/a designado por el centro que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación para impartir el nivel educativo correspondiente, colabora con el profesor/a titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientaciones del profesor/a titular.

4. Profesor de actividades complementarias. Es quien reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación vigente imparte aquellas actividades que no están expresamente incluidas en planes y programas oficiales, con el fin del perfeccionamiento y ampliación de la función educativa, social y cultural completando el proceso de formación de los alumnos.

5. Técnico/a de educación infantil Es el/la trabajadora que con la titulación académica requerida por la legislación vigente para impartir el nivel educativo correspondiente desarrolla su función educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y limpieza personal de los alumnos.

Incluye las antiguas categorías de:

Educador infantil

Técnico superior ed. infantil

Técnico especialista

Instructor infantil

6. Educador vigilante Es ella trabajadora que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente, desarrolla su función educativa en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en el tiempo de trabajo personal. Auxilia al profesor en aquellas enseñanzas que comprenden materias no incluidas en los programas oficiales, asimismo, los educadores que son adscritos a las unidades de soporte a la educación especial o a las de actividades análogas.

Incluye la antigua categoría de:

Instructor

GRUPO 2. PERSONAL TÉCNICO

Personal técnico titulado Es quien ejerce una función especializada o asesora, correspondiente a su titulación, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en las empresas.

GRUPO 3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Nivel 1

Jefe de administración Es aquel/lla trabajador/a que, bajo la dependencia directa de la Dirección general o la Dirección administrativa, se hace directamente responsable de la secretaría del centro y/o de la dirección y gestión de uno o más departamentos y servicios. Incluye las antiguas categorías de:

Administrador

Secretario

Nivel 2

Responsable de sección Es aquella trabajadora que, con poderes o no, bajo la dependencia directa del jefe de administración, u otro responsable, si hay, se hace directamente responsable de uno o más servicios. Incluye las antiguas categorías de:

Intendente

Jefe de negociado

Nivel 3

Oficial administrativo/a. Es aquel/lla trabajador/a que actúa bajo las órdenes de una responsable, si hay, y bajo su responsabilidad lleva a cabo tareas, burocráticas, de gestión, contabilidad, redacción y corrección de trabajos, ventas de cursos, y otros análogos que requieren iniciativa y responsabilidad. Incluye las antiguas categorías de:

Redactor corrector
Agente comercial

Nivel 4

Auxiliar administrativo/a. Es aquel/lla trabajador/a con iniciativa y responsabilidad restringida que actúa bajo las órdenes de una Responsable, o un/a oficial, si hay, y que realiza trabajos burocráticos, de recepción o de biblioteca que requieren los conocimientos generales de la técnica administrativa.

Nivel 5

Telefonista. Es quien atiende, preferentemente la centralita y realiza gestiones burocráticas o de recepción.

GRUPO 4. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Nivel 1

Coordinador/a o jefe de sección: Es quien se cuida de la coordinación del personal de una o más secciones (limpieza, comedor...) distribuyendo el servicio para mayor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, en su caso, de los objetos, utensilios y material necesarios para el funcionamiento del servicio. Incluye las antiguas categorías de:

Conserje y gobernante.
Jefe de cocina.

Nivel 2

Oficial de servicios. Es aquel/lla trabajador/a que actúa bajo las órdenes de una coordinador/a y/o Jefe, si hay, y bajo su responsabilidad desarrolla, con la máxima perfección, tareas propias de un oficio o servicio característico de un centro educativo. Incluye las antiguas categorías de:

Repostero, oficial de 1ª, conductor de 1ª especial
Cocinero

Nivel 3

Auxiliares de servicios. Es aquel/lla trabajador/a que actúa bajo las órdenes de un/a superior, si hay, y bajo su responsabilidad desarrolla, las tareas propias de un oficio o servicio característico de un centro educativo.

Sección A: Incluye las antiguas categorías de

Celador
Portero
Ordenanza
Oficial de 2ª.
Conductor de 2ª
Ayudante de cocina

Sección B Incluye las antiguas categorías de

Guarda o Sereno
Empleado de mantenimiento o jardinería
De servicio de comedor y limpieza
Costura, lavado y planchado
Personal no cualificado

GRUPO 5. PERSONAL DE ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES Y/O SERVICIOS ESCOLARES

Monitor. Es el trabajador que, con la capacitación adecuada y/o experiencia acreditada, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas de actividades

extraescolares y/o de servicios escolares, dentro del marco pedagógico establecido de acuerdo con la normativa vigente. La función educativa que desarrolla va dirigida a la formación integral de los usuarios cuidando del orden, la seguridad, la alimentación, el aseo personal e incluyendo también, el tiempo de recreo.

Vigilante del transporte escolar. Es el trabajador que cuida del orden y la seguridad de los alumnos durante los servicios del transporte escolar.

GRUPO 6. OTRO PERSONAL

Aspirante. Es el personal mayor de 16 años y menor de 18 años que se inicia en los trabajos administrativos, de servicios generales y otros análogos.

Una vez cumplidos los 18 años, de continuar en la empresa, se le encuadrará en cualquiera de las categorías establecidas en este convenio, de acuerdo con su capacidad y funciones a realizar.

Contratado en formación. Es el personal contratado en esta modalidad según la legislación vigente. Incluye las siguientes categorías de:

- Aspirante
- Pinches
- Aprendiz
- Botones

CATEGORÍAS FUNCIONALES TEMPORALES

En función de la regulación legal o de las necesidades de coordinación de cada empresa existirán unos cargos de responsabilidad, coordinación o mando de carácter no consolidable que tendrán asignados unos complementos salariales y una jornada específica, es su caso. Estos complementos se percibirán mientras se desarrolle la tarea correspondiente y se dejarán de percibir cuando se dejen de ejercitar dichas funciones. Las cantidades de los complementos vienen fijadas en el Anexo 6. A título enunciativo y no excluyente, pudiendo cada centro adaptar los nombres de los cargos de coordinación a su proyecto pedagógico los cargos indicados son los siguientes:

Cargos de gobierno y gestión de los centros

1. Director general Es quien, encargado por el titular del centro o escogido de acuerdo con lo que dice la normativa vigente, dirige y coordina todas las actividades del centro hacia la consecución del proyecto educativo de éste, de acuerdo con las disposiciones vigentes y del ideario del centro; orienta y supervisa las actividades educativas y de gestión en todos sus aspectos, desarrolla otras funciones que le sean encargadas y puede asumir las funciones del Director pedagógico y/o administrativo.

2. Director administrativo Es quien tiene a su cargo la dirección del personal de Administración y Servicios, planifica i cogestiona la actividad económica y se responsabiliza de la gestión laboral del personal del centro, bajo las directrices del Director general o superior, ante quien responde.

3. Director pedagógico Es quien, encargado por el titular del centro o escogido de acuerdo con la normativa educativa de referencia, lleva a cabo las funciones previstas por el cargo de director en la normativa mencionada, todo desarrollando su trabajo bajo las directrices del Director General o superior, si hubiese.

4. Subdirector Es el encargado que auxilia y, en caso necesario, substituye al Director pedagógico o administrativo en sus funciones.

5. Jefe de estudios Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la etapa; ejerce, por delegación del Director pedagógico y bajo sus órdenes, la coordinación del personal docente en todo aquello referente al régimen académico y se encarga de la confección de los horarios.

Cargos de Coordinación en el Centro

1. Coordinador pedagógico Es quien coordina y colabora con los diferentes jefes

de departamento en la impartición y desarrollo de los currículos que se impartan en cada centro en las enseñanzas correspondientes.

2. Coordinador de etapa Es quien colabora y coordina los equipos docentes en las tareas de investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que corresponden a la eso, al bachillerato y a la formación profesional.

3. Coordinador de ciclo Es quien colabora y coordina los equipos docentes en las tareas de investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que corresponden a cada uno de los ciclos educativos de enseñanza infantil y primaria.

4. Jefe de departamento Es el profesor que en los centros en los cuales la modalidad de enseñanza así lo exija, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su departamento.

5. Coordinador de actividades extraescolares Es quien colabora y coordina con los equipos docentes todas las actividades extraescolares. Es quien supervisa y coordina ellos proyectos de actividades extraescolares, servicios escolares y análogas dentro del marco pedagógico y organizativo establecido por el centro educativo haciendo el seguimiento de contactos con los usuarios, organizando reuniones, controlando y gestionando el material y elaborando memorias.

Cargos de desarrollo escolar

1. Tutor: Es el profesor encargado de hacer el seguimiento pedagógico individual y grupal.

2. Tutor y/o coordinador de formación en centros de trabajo: Es el profesor que realiza la programación de la estancia en las empresas y hace el seguimiento, la evaluación y el control de la fase de formación práctica en los centros de trabajo.

ANEXO 2

Tablas de equivalencias

A efectos de la clasificación del personal, se establece la siguiente tabla de equivalencias entre las categorías profesionales que serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio clectivo y las existentes hasta este momento que se mantendrán en lo estipulado en su contrato de trabajo:

Categorías 2010	Categorías 2011
Educador infantil, técnico superior	
Educación infantil	
Técnico especialista	
Asistente infantil	Técnico de educación infantil
Instructor, vigilante, educador	Educador/vigilante
Prof. adjunto, auxiliar o ayudante	Prof. adjunto/auxiliar
Personal titulado no docente	Titulado grado superior
	Titulado grado medio
Jefe administrativo o secretario	Nivel 1 jefe de administración
Intendente	
Jefe de Negociado	Nivel 2 responsable de sección
Oficial	
Redactor-corrector	
Agente comercial	Nivel 3 Oficial administrativo
Auxiliar administrativo	Nivel 4 Auxiliar administrativo
Telefonista	Nivel 5 Telefonista
Conserje y gobernante/a	Nivel 1 Coordinador o
Jefe de cocina	Jefe de sección

Categorías 2010	Categorías 2011
Repostero, Oficial de 1ª,	
Conductor de 1ª espacial	
Cocinero	Nivel 2 Oficial de servicios
Celador, portero, Ordenanza	
Conductor de 2ª	
Oficial de 2ª ayudante de cocina	Nivel 3 Auxiliar de servicios
celador de e. infantil	Sección A
Guarda o sereno, de mantenimiento o	
Jardinería, de servicio de comedor y	
limpieza, costura, Lavado y plancha	Nivel 3 Auxiliar de servicios
y personal no calificado	Sección B
Aspirante	
Marmitón, aprendiz o botones	Aspirante

A Título informativo se mantendrán transitoriamente la definición de las categorías profesionales que serán sustituidas por las del presente Convenio.

1. *Personal de administración*

- a) Redactor Corrector es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o la dirección para conseguir su correcta redacción y posterior edición y impresión.
- b) Agente comercial es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa bajo la supervisión del titular de ésta.

2. *Personal de Servicios Generales*

- a) Conserje es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las diferentes dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanza y personal auxiliar.
- b) Gobernante es quien se encarga de la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran jefes de éstos, distribuyendo el servicio para la mayor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, en su caso, del menaje, llaves, lencería, útiles y material doméstico diverso.
- c) Jefe de cocina aquel que dirige todo el personal de cocina y se responsabiliza del buen funcionamiento del servicio.
- d) Oficial de primera es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales y los que supongan una especial dificultad.
- e) Conductor aquel que, provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.
- f) Cocinero es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la limpieza del local y útiles de cocina.
- g) Celador es quien se encarga del orden y de la compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro. También se encarga de la vigilancia y entretenimiento de los alumnos en los actos no docentes. En el primer ciclo de educación infantil se encarga de la vigilancia, limpieza personal y entretenimiento de los alumnos en actos no docentes.
- h) Portero es quien realiza, entre otras, las siguientes labores limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada. Vigilancia de las dependencias y personal que entra y sale, velando por la conservación del orden. Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Enciende y apaga las luces en los elementos comunes. Se encarga del normal funcionamiento de los contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

- i) Ordenanza es aquel que realiza encargos, pedidos, etcétera.
- j) Ayudante de cocina es aquel que, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.
- k) Oficial de segunda es quien, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- l) Guarda o vigilante nocturno es aquel que, de día o de noche respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotado, supliendo, en su caso, a los porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El vigilante nocturno, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y la compostura a los residentes durante la noche.
- m) Empleado de mantenimiento y jardinería es aquel que, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- n) Empleado de servicios de comedor y limpieza es quien atiende cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo. Asimismo se cuidará del orden y la seguridad de los alumnos durante los servicios de comedor y durante las actividades anteriores y posteriores al mismo. En el contrato se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.
- o) Costura, lavado y planchado es quien atiende cualquiera de estas funciones dentro de su jornada de trabajo en el centro. En aquellos casos en que actualmente se estuviera por una o varias de estas tareas, se respetarán estas situaciones. En caso que se realice una tarea de este grupo (costura, lavado y planchado) y el anterior (comedor, limpieza) se especificará en el contrato el número de horas dedicado a cada una de dichas tareas.
- p) Personal no cualificado es aquel que realiza actividades que no constituyen propiamente un oficio.

ANEXO 3

Representatividad en los convenios estatales

En atención a la vinculación a los convenios estatales a que hace referencia el artículo 1, las partes firmantes de este Convenio expresamente acuerdan que, a efectos de negociación de próximos Convenios de ámbito estatal, la representatividad de los firmantes de este Convenio se podrá contabilizar a efectos de representatividad de sus respectivas organizaciones estatales.

ANEXO 4

Período de negociación

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, una vez finalizada la vigencia de éste y durante el período existente hasta la firma de otro Convenio que lo sustituya, continuarán vigentes todas las cláusulas normativas de este Convenio.

ANEXO 5

Residencias integradas

1. Clasificación del personal de residencia

Educador de residencia Es ella trabajadora que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente, desarrolla su función en la formación integral de los internos y cuida del orden en el tiempo de trabajo personal. Realiza una atención directa sobre los residentes durante todas las actividades y entretenimientos fuera del horario escolar.

2. *Cargo funcional*

Jefe de residencia Es aquel/lla trabajador que, bajo la dependencia directa de la Dirección general o la Dirección administrativa, se hace directamente responsable de la Residencia y/o de la dirección y gestión de los servicios de la misma.

3. *Jornada y vacaciones*

Todo el personal de las residencias integradas realizará una jornada de 38 horas semanales de promedio, distribuidas de forma que se respete el descanso mínimo establecido en el artículo 37.1) del Estatuto de los trabajadores.

Su Jornada Anual será de 1.750 horas. El personal que ostente un Cargo Funcional su jornada se ampliará de acuerdo a lo establecido en el artículo 21.9. Al personal interno no se le contabilizará como jornada el período dedicado al descanso nocturno aunque tengan que atender esporádicamente durante el mismo, a alumnos por enfermedad u otra circunstancia de fuerza mayor, al haber sido tenida en cuenta tal circunstancia en el momento de establecer la jornada anual. En atención a las peculiaridades de estos centros la jornada de este personal no variará en su desarrollo en los meses de julio y agosto, excepto si hay pacto entre las partes. Todos los trabajadores de Residencias Integradas afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuese inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción. El período de vacaciones será fijado por el Representante de la empresa y de los trabajadores en el Calendario laboral al principio de curso escolar.

4. *Descanso retribuido*

Este personal tendrá derecho a 10 días laborables de descanso retribuido distribuidos a lo largo del año, 5 de los cuales serán determinados por la empresa y 5 pactados entre empresa y trabajador, siempre de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del Convenio. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año, se tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en relación al tiempo efectivamente trabajado. Este descanso será efectivo a partir de 01 de septiembre del 2011.

5. *Manutención y alojamiento*

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento. Para este personal, excepto acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para comer. 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.

6. *Retribución*

Las retribuciones del personal de residencia serán las establecidas al efecto en el anexo 6 Transporte. Este complemento extrasalarial se regirá por lo establecido en el artículo 60.

7. *Regulación*

El personal específico de las residencias integradas se regulará por lo establecido en el presente Anexo. A este personal les será de aplicación lo establecido en los Títulos 1, 2, Capítulos 7 y 8 del Título 3, 4, 5, 6, Disposiciones transitorias primera, segunda, tercera, cuarta, sexta y séptima, Disposiciones adicionales y Disposiciones finales.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo establecido en el RDLET.

2.010

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas

El plus de transporte se hará efectivo por 11 pagas

Categoría	Salario	Transporte	Trienio
<i>Pre-escolar (E. infantil integrada 1r. ciclo)</i>			
Director, subdir., dir. pedagógico	1383	150,00	27,00
Pedagogo, psicólogo, Médico, assis. social, otros	1353	150,00	27,00
Profesor titular / maestro	1364	150,00	27,00
Educador infantil, Téc. superior educación infantil	775	150,00	20,00
Técnico especialista	775	150,00	20,00
Asistente infantil	775	150,00	20,00
<i>E. infantil 2º ciclo (integrado)</i>			
Director	1543	150,00	33,00
Subdirector	1543	150,00	33,00
Jefe de departamento	1543	150,00	33,00
Jefe de estudios	1543	150,00	33,00
Profesor titular	1543	150,00	33,00
Instructor, vigilante, educador	1066	150,00	26,00
<i>Primaria</i>			
Director	1596	150,00	30,00
Subdirector	1596	150,00	30,00
Jefe de departamento	1596	150,00	30,00
Jefe de estudios	1596	150,00	30,00
Profesor titular	1596	150,00	30,00
Ayudante	1331	150,00	24,00
Instructor, vigilante, educador	1211	150,00	24,00
<i>Eso 1 ó 2 líneas</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Subdirector	1806	150,00	40,00
Jefe de estudios	1806	150,00	40,00
Jefe de departamento	1806	150,00	40,00
Profesor titular	1806	150,00	40,00
Prof. adjunto, auxiliar o ayudante	1706	150,00	33,00
<i>Eso 3 o más líneas</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Subdirector	1806	150,00	40,00
Jefe de estudios	1806	150,00	40,00
Coordinador pedagógico	1806	150,00	40,00
Jefe de departamento	1806	150,00	40,00
Profesor titular	1806	150,00	40,00
Prof. adjunto, auxiliar o ayudante	1706	150,00	33,00

Categoría	Salario	Transporte	Trienio
<i>Bachilleratos</i>			
Director	1806	150,00	37,00
Subdirector	1806	150,00	37,00
Jefe de estudios	1806	150,00	37,00
Jefe de departamento	1806	150,00	37,00
Profesor titular, jefe de taller o laboratorio	1806	150,00	37,00
Prof. adjunto, auxiliar o ayudante	1702	150,00	31,00
Instructor, vigilante, educador	1539	150,00	31,00
Plus Bachillerato: complemento de 78 euros, sobre el salario de bachillerato en cada una de las 14 pagas, para el profesor con jornada completa.			
<i>Ciclos formativos de grado medio</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Jefe de estudios	1806	150,00	40,00
Coordinador pedagógico	1806	150,00	40,00
Jefe de departamento	1806	150,00	40,00
Profesor titular	1806	150,00	40,00
Profesor adjunto	1616	150,00	32,00
Instructor, vigilante, educador	1469	150,00	27,00
<i>Ciclos formativos de grado superior</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Jefe de estudios	1806	150,00	40,00
Coordinador pedagógico	1806	150,00	40,00
Jefe de departamento	1806	150,00	40,00
Profesor titular	1806	150,00	40,00
Profesor adjunto	1616	150,00	33,00
Instructor, vigilante, educador	1545	150,00	33,00
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe administrativo o secretario	1240	150,00	30,00
Intendente	1134	150,00	28,00
Jefe de negociado	1027	150,00	26,00
Oficia	974	150,00	26,00
Auxiliar o telefonista	840	150,00	26,00
Aspirante	633,30	30,00	-
Redactor corrector	974	150,00	26,00
Agente comercial	974	150,00	26,00
<i>Personal de servicios generales</i>			
Conserje y gobernante/a	1027	150,00	26,00
Jefe de cocina, Repostero, oficial de 1ª, conductor de 1ª especial	974	150,00	26,00
Cocinero	924	150,00	26,00
Celador, portero, ordenanza, Conductor de 2ª, oficial de 2ª Ayudante de cocina, Celador de e. infantil	881	150,00	26,00

Categoría	Salario	Transporte	Trienio
Guarda o sereno, de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura, lavandería y plancha y personal no cualificado	840	150,00	26,00
Pinché, aprendiz o botones	633,30	30,00	-

2.011

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
<i>Pre-escolar (e. infantil integrada 1r ciclo)</i>			
Director, Subdirector Director pedagógico	1413	19782	27
Pedagogo, psicólogo, médico, Asistente social, otros	1382	19348	27
Profesor titular / maestro	1393	19502	27
Técnico de educación infantil	793	11102	20
<i>E. infantil 2º ciclo (integrado)</i>			
Profesor titular	1576	22064	33
Educador / vigilante	1090	15260	26
<i>Primaria</i>			
Profesor titular	1630	22820	30
Profesor adjunto / auxiliar	1360	19040	24
Educador / vigilante	1237	17318	24
<i>Eso</i>			
Profesor titular	1844	25816	40
Prof. adjunto / auxiliar	1743	24402	33
Educador / vigilante	1500	21000	31
<i>Bachilleratos</i>			
Profesor titular jefe de taller o laboratorio	1844	25816	37
Profesor adjunto / auxiliar	1739	24346	31
Educador / vigilante	1572	22008	31
Plus Bachillerato: complemento de 81 euros sobre el salario de bachillerato en cada una de las 14 pagas, para el profesor con jornada completa.			
<i>Ciclos formativos de grado medio</i>			
Profesor titular	1844	25816	40
Profesor adjunto / auxiliar	1651	23114	32
Educador / vigilante	1501	21014	27
<i>Ciclos formativos de grado superior</i>			
Profesor titular	1844	25816	40
Profesor adjunto / auxiliar	1651	23114	33
Educador / vigilante	1579	22106	33

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
<i>Personal de actividades complementarias</i>			
Profesor de complementarias	1200	16800	26
<i>Personal técnico titulado</i>			
Titulado grado superior	1700	23800	33
Titulado grado medio	1600	22400	33
<i>Personal administrativo</i>			
Nivel 1. Jefe de administración	1267	17738	30
Nivel 2. Responsable de sección	1159	16226	28
Jefe de negociado (a extinguir)	1050	14700	26
Nivel 3. Oficial administrativo	996	13944	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	859	12026	-
Nivel 5. Telefonista	859	12026	26
<i>Personal de servicios generales</i>			
Nivel 1. Coordinador o Jefe de sección	1050	14700	26
Jefe de cocina (a extinguir)	996	13944	26
Nivel 2. Oficial de servicios	996	13944	26
Cocinero (a extinguir)	945	13230	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios			
sección A	901	12614	26
sección B	859	12026	26
<i>Personal de actividades extraescolares y/o servicios escolares</i>			
Monitor	720	10080	26
Vigilante del transporte escolar	680	9520	26
<i>Otro Personal</i>			
Aspirante	650	9100	-
Contratado en formación	641,40	8979,60	-
<i>Residencia integradas</i>			
Educador	1570	21980	30
		Importe mensual	Importe anual
Plus de transporte (Artículo 60)			
(11 mensualidades)			
Grupos 1, 2, 3 y 4		150	1650
Grupos 5 y 6		30	330

2.012

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
<i>Pre-escolar. (e. infantil integrada 1r ciclo)</i>			
Director, Subdirector, director pedagógico	1444	20216	27
Pedagogo, psicólogo, médico, Asistente social, otros	1412	19768	27

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Profesor titular / maestro	1423	19922	27
Técnico de educación infantil	811	11354	23
<i>E. infantil 2n ciclo (integrado)</i>			
Profesor titular	1610	22540	33
Educador / vigilante	1114	15596	26
<i>Primaria</i>			
Profesor titular	1665	23310	30
Profesor adjunto / auxiliar	1390	19460	24
Educador / vigilante	1264	17696	24
<i>Eso</i>			
Profesor titular	1883	26362	40
Prof. adjunto / auxiliar	1780	24920	33
Educador / vigilante	1532	21448	31
<i>Bachilleratos</i>			
Profesor titular, jefe de taller o laboratorio	1883	26362	37
Profesor adjunto / auxiliar	1776	24864	31
Educador / vigilante	1606	22484	31
Plus Bachillerato: complemento de 82 euros sobre el salario de bachillerato en cada una de las 14 pagas, para el profesor con jornada completa.			
<i>Ciclos formativos de grado medio</i>			
Profesor titular	1883	26362	40
Profesor adjunto / auxiliar	1686	23604	32
Educador / vigilante	1533	21462	27
<i>Ciclos formativos de grado superior</i>			
Profesor titular	1883	26362	40
Profesor adjunto / auxiliar	1686	23604	33
Educador / vigilante	1613	22582	33
<i>Personal de actividades complementarias</i>			
Profesor de complementarias	1226	17164	26
<i>Personal técnico titulado</i>			
Titulado grado superior	1736	24304	33
Titulado grado medio	1634	22876	33
<i>Personal administrativo</i>			
Nivel 1. Jefe de administración	1295	18130	30
Nivel 2. Responsable de sección	1185	16590	28
Jefe de negociado (a extinguir)	1073	15022	26
Nivel 3. Oficial administrativo	1018	14252	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	879	12306	-
Nivel 5. Telefonista	879	12306	26

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
<i>Personal de servicios generales</i>			
Nivel 1. Coordinador o Jefe de sección	1073	15022	26
Jefe de cocina (a extinguir)	1018	14252	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1018	14252	26
Cocinero (a extinguir)	966	13524	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios			
sección A	921	12894	26
sección B	879	12306	26
<i>Personal de actividades extraescolares y/o servicios escolares</i>			
Monitor	735	10290	26
Vigilante del transporte escolar	694	9716	26
<i>Otro personal</i>			
Aspirante	663	9282	-
Contratado en formación	SMI	-	-
<i>Residencia integradas</i>			
Educador	1604	22456	30
		Importe mensual	Importe anual
Plus de transporte (artículo 60) (11 mensualidades)			
Grupos 1, 2, 3 y 4		150	1650
Grupos 5 y 6		30	330

Estos importes serán por 14 pagas

Importes=EI (E. infantil 2º Ciclo (integrado)); P (Primaria), E1 (Eso 1 ó 2 líneas); E3 (Eso 3 o más líneas); B (Bachillerato); CF (Ciclos Formativos)

Categoría	EI	P	E1	E3	B	CF
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	195	195	195	210	297	195
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	100

Residencia integrada

Categoría	Importe
Jefe de residencia	100

(12.051.012)