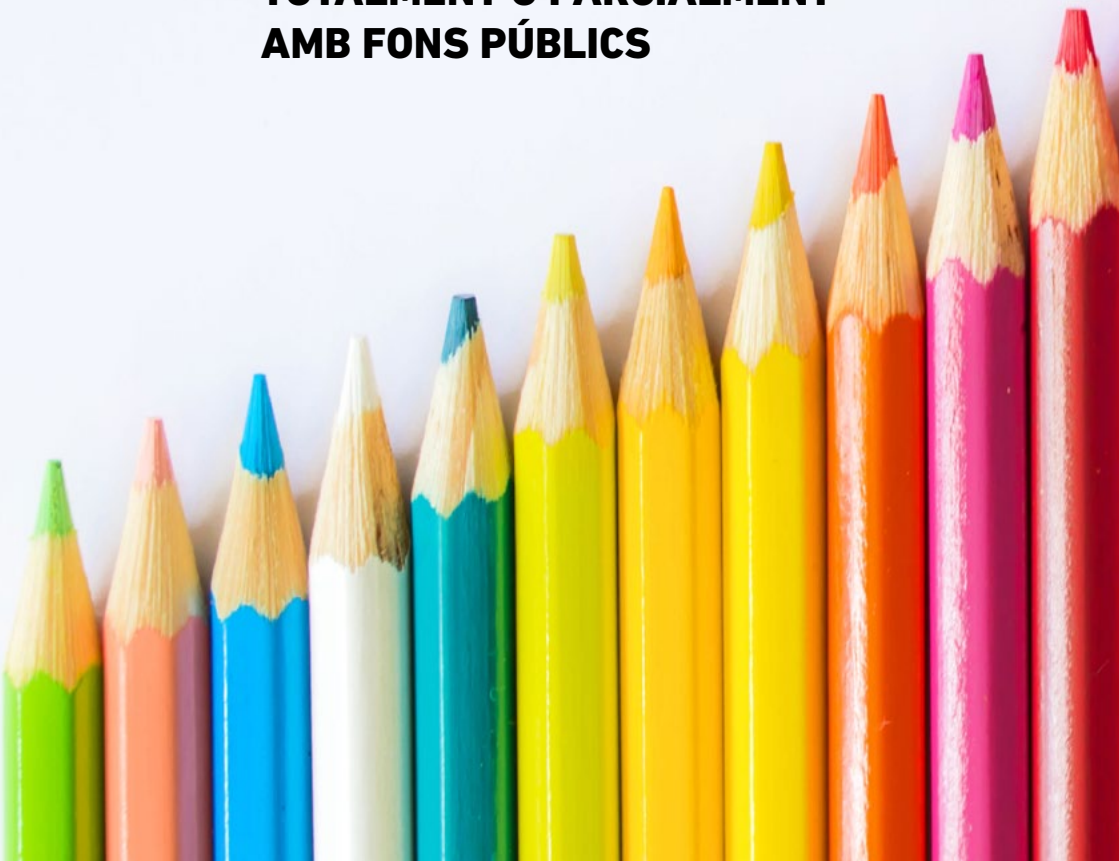


**VII CONVENI COL-LECTIU
D'EMPRESSES D'ENSENYAMENT
PRIVAT SOSTINGUDES
TOTALMENT O PARCIALMENT
AMB FONS PÚBLICS**



STEPV INTERSINDICAL
≡ VALENCIANA

Sindicat de Treballadores i Treballadors
de l'Ensenyament del País Valencià

stepv.intersindical.org

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003. 964 269 094.
castello.stepv@intersindical.org

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18. 46008. 963 919 147.
valencia.stepv@intersindical.org

ALZIRA

Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600.
962 400 221. alzira.stepv@intersindical.org

XÀTIVA

Portal del Llleó, 8, 2n A. 46800. 962 283 067.
xativa.stepv@intersindical.org

GANDIA

Av d'Alacant, 18, 1r. 46701. 962 950 754.
gandia.stepv@intersindical.org

BUNYOL

Layana 1b. 46360 Tel. 664 646 705.
bunyol.stepv@intersindical.org

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mògica, 5, 12. 03005.
965 985 165. alacant.stepv@intersindical.org

ELX

Maximilià Thous, 121. 03204. 966 225 616.
elx.stepv@intersindical.org

VII CONVENI COL-LECTIU D'EMPRESES D'ENSENYAMENT PRIVAT SOSTINGUDES TOTALMENT O PARCIALMENT AMB FONTS PÚBLICS

Resolució de 15 de setembre de 2021, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el VII Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics.

**Publicada en el Butlletí Oficial de l'Estat Núm. 231 Dilluns
27 de setembre de 2021 Sec. III. Pàg. 118572**

Vist el text del VII Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics (Codi de Conveni núm.: 99008725011994), que va ser subscrit, amb data 21 de juny de 2021, d'una part per les organitzacions empresarials Educació i Gestió (EyG), Confederació de Centres d'Ensenyament (CECE), Federació de Centres d'Ensenyament d'Economia Social (FED- ACES) i Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC), en representació de les empreses del sector, i d'una altra per les organitzacions sindicals FSIE, USO, UGT-Serveis Públics i FE-CC. 00., en representació dels treballadors afectats, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartat 2 i 3, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (BOE de 24 d'octubre), i en el Reial de-

cret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Aquesta Direcció General d'Ocupació resol:

Primer.

Ordenar la inscripció del citat Conveni col·lectiu en el corresponent Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, amb funcionament a través de mitjans electrònics d'aquest centre directiu, amb notificació a la Comissió Negociadora.

Segon.

Disposar la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de setembre de 2021.–La Directora General de Treball, Verónica Martínez Barbero.

VII CONVENI COL-LECTIU D'EMPRESSES D'ENSENYAMENT PRIVAT SOSTINGUDES TOTALMENT O PARCIALMENT AMB FONTS PÚBLICS

TÍTOL I

Disposicions generals

CAPÍTOL I. Àmbits

Article 1. Àmbit territorial.

El present Conveni és aplicable en tot el territori de l'Estat espanyol.

No obstant això, en aquelles Comunitats Autònomes amb competències exclusives o competències plenes transferides en matèria d'educació, podran negociar-se convenis Col·lectius per a la seua aplicació en el seu àmbit territorial. Igualment podran negociar-se Acords Autònoms en els termes i condicions pactats en la Disposició Addicional octava d'aquest Conveni. Per a això, serà necessari el previ acord de les organitzacions patronals i sindicals, legitimades en els àmbits de negociació, que aconseguisquen la majoria de la seua respectiva representativitat. En aquest supòsit, el Conveni d'àmbit estatal serà dret supletori dispositiu respecte a les matèries no negociades en l'àmbit autònic.

Els convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa únicament tindran prioritat aplicativa respecte del present Conveni estatal o

respecte dels convenis autonòmics o provincials en les matèries contemplades pel article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors.

En les altres matèries, seran considerades com a condicions indisponibles pels convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa, que incorreran en concurrència de convenis en cas de regular de manera diferent el que es disposa en el present Conveni col·lectiu sectorial.

Article 2. Àmbit funcional.

Aquest Conveni, afectarà les empreses d'ensenyament de titularitat privada, no universitària, integrades o no integrades, que almenys impartisquen un nivell educatiu sostingut totalment o parcialment amb fons públics, i que es troben autoritzats per l'Administració educativa competent per raó de la seua ubicació territorial, i en les quals es duguen a terme alguna de les activitats educatives següents:

- 1r Cicle Educació Infantil/ (integrat) i/o 2n Cicle Educació Infantil (integrats).

- Educació Primària.
- Educació Secundària Obligatòria.
- Batxillerat.
- Formació Professional de Grau Mitjà i/o Formació Professional de Grau Superior. Cicle Formatiu de Grau Bàsic o el seu equivalent d'acord amb la normativa vigent.
- Educació Especial (integrada).
- Educació Permanent d'Adults.
- Centres Residencials (Col·legis Menors, Residències d'Estudiants i Escoles Llar).

A l'efecte d'aquest Conveni s'entén per empresa educativa integrada, aquella en la qual s'impartisquen més d'un ensenyament o nivell educatiu.

Les empreses que impartisquen 1r Cicle d'Educació Infantil, 2n Cicle d'Educació Infantil i Educació Especial, perquè estiguen afectades per aquest Conveni, han de formar part d'una empresa educativa integrada, on s'impartisquen, a més de qualsevol dels ensenyaments ressenyats a l'inici d'aquest paràgraf, una altra dels ensenyaments enumerats en aquest article.

Article 3. Àmbit personal.

Aquest Conveni afectarà a tot el personal en règim de contracte de treball, que preste els seus serveis per compte d'altri en i per a una empresa educativa, qualsevol que siga la titularitat empresarial privada d'aquesta.

Article 4. Àmbit temporal.

L'àmbit temporal del present Conveni, s'estendrà des de la seua data de publicació en el BOE, fins al 31 de desembre de 2024.

Els efectes econòmics s'aplicaran amb caràcter retroactiu, des del 1 de gener de 2020.

Si durant la vigència del present Conveni s'aconseguien acords entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i les corresponents Administracions educatives, o es produïren canvis en la legislació, sobre matèries que afecten el cos nor-

matiu del mateix que remetien a la regulació convencional, així com canvis en qualsevol de les matèries acordades en el present Conveni col·lectiu, les parts negociadores es reuniran a fi d'adequar el Conveni a la nova situació.

Seràn objecte de negociació específica, les taules salarials de cada any, des del moment de la publicació en la LPGE dels mòduls econòmics corresponents o la norma que els modifique o prorrogue, establint-se el límit temporal de tres mesos per a la seua signatura. Aquesta limitació només serà aplicable durant la vigència i les possibles pròrrogues del Conveni, però no una vegada denunciat el mateix. Per al personal docent de nivells sostinguts amb fons públics, el salari es fixarà d'acord amb la variació percentual que figure en els Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici, tenint en compte el que s'estableix en l'article 57.

El present Conveni es prorrogarà per tàcita reconducció, a partir del 1 de gener de 2025, si no mediara denúncia expressa del mateix per qualsevol de les parts legitimades, amb una antelació de 2 mesos al final de la seua vigència.

Denunciat el Conveni, les parts es comprometen a iniciar converses, en un termini no superior a 1 mes abans de la data de venciment del Conveni o de la seua pròrroga.

Una vegada denunciat el Conveni, en els termes establits en aquest, aquest romandrà vigent fins que les parts hagen aconseguit un nou acord de Conveni que ho substituïska.

S'estableix de comú acord, que el procediment de l'arbitratge serà sempre voluntari, amb independència dels acords interprofessionals que pogueren establir-se a aquest efecte.

Les diferències que les empreses deguen als seus treballadors a conseqüència de la aplicació retroactiva des del 1 de gener de 2020 i 2021 dels salaris abonats, hauran de quedar totalment saldades en el termini de tres mesos des de la publicació del Conveni.

CAPÍTOL II. Comissió Paritària

Article 5. Constitució i competències.

Es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació, mediació, arbitratge, seguiment del Conveni i qualsevol altra funció que li haja sigut encomanada en l'articulat d'aquest.

La Comissió Paritària, única per a resoldre en el present Conveni, estarà integrada per representants de les organitzacions signants d'aquest, no computant-se a aquest efecte les persones del President i Secretari.

Les competències d'aquesta Comissió Paritària seran les establides legalment en la normativa general i en el present Conveni.

Article 6. Funcionament.

En la primera reunió es nomenarà el President i al Secretari, la tasca del qual serà respectivament convocar i moderar la reunió i estendre acta d'aquesta, portant el registre previ i arxiu dels assumptes tractats.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, quan el sol·licite la majoria de les organitzacions d'una de les parts.

En tots dos casos, la convocatòria es farà per escrit, per via telemàtica o, en defecte d'això, per qualsevol altre mitjà que permeti tindre constància de la seua recepció, amb una antelació mínima de 5 dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia, data, hora i lloc de la reunió, adjuntant-se la documentació necessària de la mateixa manera que el ressenyat per a la convocatòria. Només en cas d'urgència, reconeguda per totes les organitzacions, el termini podrà ser inferior.

El procediment per a tot allò a què la llei i el Conveni obliga a intervindre a la Comis-

sió Paritària queda establert conforme al següent:

1. Es remetrà sol·licitud per correu postal certificat o burofax dirigit al President de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes totalment o parcialment amb fons públics, el domicili dels quals s'indica en l'article 8. L'escrit haurà de contindre amb claredat els fets i fonaments en els quals les parts basen les seues peticions i, podrà anar acompanyat de la documentació que estimen necessària.
2. Rebut l'escrit, la Comissió Paritària es reunirà dins dels terminis que, en funció de la matèria, s'estableixen legalment. Per a aquells casos en els quals la llei no estableix termini específic, la comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari atés el volum de consultes rebudes.
3. De les conclusions i acords aconseguits en la Comissió Paritària, s'estendrà acta, notificant-se per escrit al consultant la resolució adoptada que l'afecte, signada pel president i el secretari.
4. En cas de no aconseguir-se acord sobre la pretensió plantejada en el si de la Comissió Paritària, les parts lliurement podran acudir per a dirimir la seua discrepància als mecanismes convencionals, administratius-laborals o jurisdiccionals legalment previstos.
5. En aquells casos en els quals es requereix la intervenció prèvia d'aquesta Comissió Paritària de manera prèvia a la via judicial, transcorreguts 15 dies des de la recepció de la consulta s'entendrà complert el tràmit

quedant obert el procediment corresponent.

Si les parts se sotmeten expressament a l'arbitratge de la Comissió, la seua resolució serà vinculant per a elles.

Article 7. Acords.

Els acords de la Comissió Paritària seran presos per vot ponderat en funció de la representativitat de cada Organització membre

d'aquesta, requerint-se per a això l'aprovació per més del 50% de la representativitat patronal i per més del 50% de la representació sindical. El President i el Secretari tindran veu però no vot.

Article 8. Domicili.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a Madrid, en la c/ Hisenda de Pavons, 5 - 1r (28030).

CAPÍTOL III. Organització del treball

Article 9. Organització del treball.

La disciplina i organització del treball és facultat específica de l'empresari i s'ajustaran

al que es preveu en l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'àmbit laboral.

TÍTOL II

Del personal

CAPÍTOL I. Classificació del personal

Article 10. Classificació de grups professionals.

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'annex III, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minvament de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que

corresponga a cada treballador. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establits en el present Conveni.

El personal afectat per aquest Conveni, de conformitat amb el treball desenvolupat en l'empresa, es classificarà en 4 grups professionals:

- Grup 1: Personal docent.
- Grup 2: Personal d'Administració.
- Grup 3: Personal de Serveis.
- Grup 4: Personal Complementari Titulat.

Grup 1: Categories del grup professional de Personal docent.

El personal docent s'enquadra en les següents subgrups i categories.

1.1 Subgrup educació infantil 1r Cicle Educació Infantil (integrat):

- a Professor/Mestre.
- b Educador infantil/Tècnic.

1.2 Subgrup educació infantil 2n cicle (integrat) i Educació Primària:

- a Professor/Mestre.
- b Orientador Educatiu.

1.3 Subgrup d'Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat i Cicles formatius de grau bàsic o el seu equivalent segons la normativa aplicable.

- a Professor.
- b Orientador Educatiu.
- c Professor Adjunt, Agregat o Auxiliar.

1.4 Subgrup d'FP de Graus Mitjà i Superior.

- a Professor Titular.
- b Professor Adjunt, Agregat o Auxiliar.
- c Orientador Educatiu.

1.5 Subgrup d'Educació Especial (integrat).

- a Professor.

1.6 Subgrup d'Educació Permanent d'Adults.

- a Professor.
- b Professor Agregat.

1.7 Subgrup altre personal.

- a Professor d'activitats educatives extracurriculars.
- b Instructor o monitor.
- c Educador.

1.8 Categories funcionals-directives-temporals.

- a Director.
- b Subdirector.
- c Cap d'Estudis.
- d Cap de Departament.

Les categories funcionals-directives-temporals del personal docent, anteriorment esmentades, així com la seua jornada i complements salarials específics, es mantindran en tant dure aquesta funció.

Grup 2: Personal d'Administració.

2.1 Subgrup personal administratiu.

- a Cap d'Administració o Secretaria.
- b Cap de Negociat.
- c Oficial. Comptable.
- d Recepcionista. Telefonista.
- e Auxiliar.

2.2 Subgrup Personal auxiliar.

- a) Cuidador.

Grup 3. Personal de serveis generals.

3.1 Subgrup personal de porteria i vigilància.

- a Conserge.
- b Porter.
- c Guarda. Vigilant.

3.2 Subgrup de personal de neteja.

- a Governant.
- b Empleat del servei de neteja, de costura, rentada i planxa.

3.3 Subgrup personal de cuina i menjador.

- a Cap de cuina.
- b Cuiner.
- c Ajudant de cuina.
- d Empleat de servei de menjador.

3.4 Subgrup Personal de manteniment i oficis generals.

- a Oficial de 1a d'oficis.
- b Oficial de 2a d'oficis.
- c Empleat de manteniment, jardineria i oficis varis.
- d Conductors.

Grup 4: Personal Complementari Titulat.

- a Titulats Superiors
- b Titulats Mitjans

La Comissió Paritària homologarà les categories dels grups i els subgrups professionals no contemplades en aquest Conveni.

Article 11. Definicions.

Les definicions corresponents a les diferents categories dels grups i subgrups professionals, així com el quadre d'equivalències amb les categories definides en convenis que es venien aplicant amb anterioritat, són les que

figuren en l'annex III que forma part integrant d'aquest Conveni.

Article 12. Provisions.

Les categories dels grups i subgrups professionals especificades anteriorment tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'oblí-

gació per a la empresa de tindre proveïdes totes elles.

Es podrà recordar en contracte de treball la polivalència funcional, és a dir , la realització de labors pròpies de 2 o més categories dels grups i subgrups professionals.

CAPÍTOL II. Contractació

Article 13. Forma del contracte.

Tot contracte subscrit en l'àmbit del present Conveni, haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se al que es preveu en la normativa sobre control de la contractació.

Article 14. Presumpció de duració indefinida.

El personal afectat per aquest Conveni, s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les permeses per la llei i amb les limitacions indicades en els articles següents.

El personal serà contractat per alguna de les modalitats de contractació que a cada moment siga possible, segons la legislació vigent.

El personal admés en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la duració del seu contracte, es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 15. Contracte per a la formació.

Els contractes per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a la ocupació o del sistema educatiu.

En la resta de les condicions s'estarà al que es disposa en la legislació vigent a cada moment .

El treballador subjecte a formació percebrà el Salari Mínim Interprofessional amb

independència del temps dedicat a formació.

Article 16. Contracte en pràctiques.

Podrà concertar-se amb els qui estigueren en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com equivalents, o un certificat de professionalitat d'acord amb el que es preveu en la norma vigent, i que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys des de la terminació dels estudis, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador/a amb discapacitat.

Els contractes en pràctiques i/o les seues pròrrogues tindran una duració mínima d'1 any, excepte els subscrits amb personal docent contractat per a cobrir una vacant produïda una vegada començat el curs escolar, els quals s'estendran fins al 31 d'agost següent, respectant-se en tot cas la duració mínima assenyalada en l'Estatut dels Treballadors per a aquesta modalitat contractual.

En la resta de condicions s'estarà al que es disposa en la legislació vigent a cada moment. Els treballadors contractats en pràctiques, percebran, durant el primer any, el 80% del salari fixat en les Taules Salarials per a la seua categoria professional, i el 90% del mateix durant el segon any.

Els treballadors inclosos en pagament delegat, podran reportar fins al 100% del seu

salari des de l'inici de la seua relació laboral, sempre que no supere el mòdul corresponent.

Article 17. Limitació a la contractació temporal.

El personal amb contracte temporal, no superarà el 25% de la plantilla. Si el percentatge suposa decimals, s'arredonirà per excés.

No s'inclouran en aquesta limitació el personal amb contracte d'interinitat, el personal amb contracte de relleu, ni el personal amb contracte per obra o servei regulat en l'article 18.

El personal contractat per a activitats educatives extracurriculars, no entra en aquest còmput.

En els centres de treball de 8 o menys de 8 treballadors, no serà aplicable aquest article.

Les empreses adequaran la seua plantilla a l'anteriorment previst en el període de vigència d'aquest Conveni.

Article 18. Contracte per a obra o servei determinats.

Té per objecte la realització d'una obra o servei amb autonomia i substantivitat pròpia, de duració incerta, dins de l'activitat de l'empresa. En l'àmbit d'aquest Conveni, podran cobrir-se amb contractes d'aquesta naturalesa, sense perjudici de qualsevol altra activitat permesa legalment, els que tinguen per objecte:

Impartir àrees o assignatures a extingir per aplicació de la legislació educativa vigent a cada moment .

Impartir docència en nivells que l'empresa haja iniciat el procés d'extinció i fins al total tancament d'aquests .

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització econòmica que li corresponga a cada moment segons la legislació vigent.

Si el contracte fixara una duració o terme, aquests hauran de considerar-se de caràcter orientatiu en funció de la obra o servei objecte

del contracte, establint-se, per a aquesta modalitat contractual, una duració màxima de 3 anys que podrà ser ampliada fins a un màxim d'un any més.

Article 19. Contracte eventual per circumstàncies de la producció.

Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigiren, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En tals casos, els contractes podran tindre una duració màxima de sis mesos (6), dins d'un període de dotze mesos (12), comptats a partir del moment en què es produïsquen aquestes causes.

En cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establida, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugua excedir d'aquesta duració màxima.

No obstant, no podrà modificar-se la duració màxima d'estos contractes ni el període dins del qual es puguen realitzar en atenció a l'existència de circumstàncies excepcionals que es poden produir, constatades per la comissió paritària. En tal supòsit, el període màxim dins del qual se podran realitzar serà de dihuit mesos (18), no podent superar la duració del contracte, com a màxima, dotze mesos (12).

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització econòmica que li corresponga a cada moment segons la legislació vigent.

Article 20. Contracte d'interinitat.

A més de en els supòsits regulats legal i reglamentàriament, podrà formalitzar-se el contracte d'interinitat, per a cobrir la docència, totalment o parcialment , dels treballadors designats per a exercir la funció direc-

tiva o qualsevol altre encàrrec que comporte reducció de la docència, amb dret a reserva de lloc de treball.

Article 21. Contracte de relleu.

Les empreses podran celebrar contractes de treball a temps parcial amb els seus propis treballadors o treballadores que reunisquen les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació, excepte l'edat, que haurà de ser com establisca la legislació vigent.

El contracte de relleu es formalitzarà a jornada completa o a temps parcial. La continuació de l'activitat laboral a temps parcial i la seua retribució seran compatibles amb la

percepció de la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador o treballadora.

Per a poder celebrar aquest contracte, l'empresa contractarà, simultàniament, mitjançant el contracte de relleu a un altre treballador o treballadora en les condicions que establisca la legislació vigent.

Les altres condicions del contracte de relleu es regiran per la normativa en vigor.

Article 22. Conversió en contracte indefinit.

Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixos, si transcorregut el termini determinat en el contracte, continuen desenvolupant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

CAPÍTOL III. Període de prova, vacants i cessaments voluntaris

Article 23. Període de prova.

1 Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmés al període de prova que s'estableix a continuació:

- a Personal docent (Grup 1): 4 mesos.
- b Personal d'administració i serveis (Grups 2 i 3): 1 mes.
- c Personal complementari titulat (Grup 4): 2 mesos.
- d Personal en formació serà de 15 dies naturals.
- e Personal amb contracte en pràctiques: El període de prova estarà en funció del grup professional al qual estiga adscrit.

Per a l'efectivitat d'aquests períodes de prova serà indispensable que consten per escrit.

2 En el cas que se subscriba un contracte indefinit per a un docent, el període de prova serà de deu mesos, havent de constar per escrit. En aquest supòsit, i si l'empresa desisteix del contracte en

data posterior a aquella en què es compleix el quart mes des de la seua incorporació al lloc de treball, tindrà dret a percebre com a indemnització, dos dies de salari per cada mes complet de servei des de l'inici del contracte. Per a un mateix lloc de treball l'empresa no podrà fer ús del desistiment del contracte en el desé mes del període de prova més de 2 vegades consecutives.

3 Qui haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en el centre, sota qualsevol modalitat de contractació, estarà exempt del període de prova.

4 En tots els casos, acabat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, computant-se amb caràcter general aquest període.

Article 24. Vacants.

S'entén per vacant la situació produïda en una empresa per baixa d'un treballador a

conseqüència de la extinció de la seua relació laboral.

1 Vacants entre el personal docent:

- a** Les vacants que es produïsqen en el Grup 1 (article 10), seran cobertes entre el personal del mateix grup, combinant la capacitat, titulació i aptitud amb l'antiguitat en l'empresa.

De no existir segons el parer de l'empresari, personal que reunisca les condicions abans dites, les vacants es cobriran conformement a la legislació vigent a cada moment .

- b** En els nivells concertats la cobertura de les vacants que es produïsqen es farà segons allò que s'ha fixat en la legislació educativa vigent. Així mateix, es podrà contemplar com a criteri preferent, estar inclòs en la llista de recol·locació de centres afectats per supressió d'unitats concertades.

2 Vacants entre el Subgrup Personal Administratiu: Les vacants que es produïsqen entre aquest personal es cobriran amb els treballadors del propi subgrup professional, a excepció de la de Cap d'Administració o Secretaria i Cap de Negociat. Els Auxiliars amb 5 anys de servei en la categoria, podran ser promocionats a Oficial, i de no existir vacant, continuaran com a Auxiliars amb la retribució d'Oficial.

Els treballadors en formació amb més de 2 anys de servei en l'empresa passaran a ocupar el lloc d'Auxiliar.

3 Vacants entre el Grup Personal de Serveis Generals: Les vacants que es produïsqen entre aquest personal es cobriran amb els treballadors del propi grup professional, i sempre que reunisquen la capacitat i aptitud per a l'acompliment del lloc a cobrir, segons el parer de l'empresa.

4 El personal pertanyent als Grups 2, 3 i 4 de la empresa, tindrà preferència a ocupar una vacant docent, sempre que

reunisca els requisits legals, així com aptitud i capacitat, segons el parer de l'empresa, sense perjudici del que s'estableix en el punt 1r d'aquest article.

5 En cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que no poguera accedir a aquests llocs el personal fix de plantilla, tindrà preferència el personal amb contracte temporal o a temps parcial i els qui estiguen contractats com a interins.

Article 25. Cessament voluntari.

El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servei a l'empresa, vindrà obligat a posar-lo en coneixement de l'empresari per escrit, complint els següents terminis de preavis:

- 1r Personal docent i personal complementari titulat: Un mes.
- 2a Resta del personal: 15 dies.

En el cas d'accés a lloc públic, s'estarà al següent:

1 Quan el personal docent accedisca a lloc d'interí, el treballador haurà d'informar, a la direcció del centre o a la titularitat del col·legi, a la publicació de les llistes d'accés a llocs en centres públics i, en aquest cas, el termini de preavis del personal docent quedarà establert en 15 dies.

2 En el cas d'accés a la funció pública, el preavis a l'empresari haurà de fer-se dins dels 7 dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats.

L'incompliment del treballador de la obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresari a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en el preavis.

Si l'empresari rep el preavis, dins del termini i en la forma escaient, vindrà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent al final de la relació laboral.

L'incompliment d'aquesta obligació, portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies

per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació. En el cas dels treballadors inclosos en pagament delegat, en el qual l'Administració educativa és responsable d'aquesta

obligació, l'empresari quedarà exonerat del pagament de la indemnització, sempre que haguera donat trasllat immediat del cessament del treballador a aquesta Administració.

TÍTOL III

Condicions laborals

CAPÍTOL I. Jornada de treball.

Article 26. Distribució del temps de treball del personal docent.

El temps de treball d'aquest personal comprendrà hores dedicades a activitat lectiva i hores dedicades a activitats no lectives.

S'entén per activitat lectiva la impartició de classes (període no superior a 60 minuts), la realització de proves escrites o orals als alumnes i la tutoria grupal. En els cicles de Formació Professional, Programes de Qualificació Professional Inicial o el seu equivalent segons la legislació educativa vigent, l'activitat lectiva inclou la formació en centres de treball, consistent en la realització de pràctiques i tutories dels alumnes.

S'entenen per activitats no lectives, totes aquelles que efectuades en l'empresa educativa tinguen relació amb l'ensenyament, com ara: la preparació de classes, els temps lliures que puguen quedar al professor entre classes per distribució de l'horari, les reunions d'avaluació, les correccions, la preparació de treballs de laboratoris, les entrevistes amb pares d'alumnes, biblioteques, etc.

Durant els esbarjos, el professorat estarà a la disposició de l'empresari per a efectuar la vigilància dels alumnes en aquests.

No obstant això, en el supòsit que l'Administració Educativa competent dot als centres de ràtios professor/unitat, superiors a les estrictament necessàries per a impartir el currículum de cada nivell educatiu, es comptaran dins del temps de treball dedicat a activitat lectiva i per tant estaran sotmeses al màxim setmanal i anual assenyalats en l'article següent d'aquest Conveni, les activitats pròpies dels càrrecs unipersonals, de coordinació (pedagògica, cicles, departaments, etc.), i altres, quan així ho determine l'empresari i per a les persones que ell designe.

A aquest efecte, al començament de cada curs escolar, prèvia consulta als delegats de personal o comitè d'empresa, l'empresari determinarà el quadre horari de cada professor amb assenyalament exprés de les activitats lectives i assimilades a exercir per cada docent. Quan es produïsquen incidències que afecten la plantilla del centre, l'empresari podrà modificar la distribució d'aquestes activitats en funció de la incidència produïda.

Article 27. Jornada del personal docent.

Salve per al personal docent del primer cicle d'educació infantil que s'estarà al que es dis-

posa en l'article següent, la jornada anual total serà de 1.180 hores, de les quals es dedicaran a activitat lectiva, com a màxim, 850 hores, dedicant-se la resta a activitats no lectives.

El personal intern realitzarà 40 hores més de jornada anual.

El temps de treball dedicat a activitats lectives, com a màxim, serà de 25 hores setmanals, que es distribuïran de dilluns a divendres.

Les activitats no lectives es distribuïran al llarg de l'any per l'empresari d'acord amb els criteris pactats entre el mateix i els representants dels treballadors. En cas de disconformitat, l'empresari decidirà conforme a l'assenyalat en l'article 9 d'aquest Conveni.

En el cas de les eixides del centre de més d'un dia de duració, s'estarà al que es disposa en l'annex II del present Conveni.

Article 28. Jornada del personal docent del primer cicle d'Educació Infantil.

Per al personal docent que preste els seus serveis en les unitats 0-3 anys la jornada anual serà de: 1.362 hores anuals per al Mestre, 1.620 hores per al Educador infantil.

La jornada setmanal serà el resultat de la distribució irregular de la jornada anual, establint-se una jornada màxima de 32 hores per al Mestre i de 38 hores per a l'Educador Infantil.

Article 29. Jornada del personal que ostenta les categories funcionals directives- temporals.

El personal que ostenta les categories funcionals-directives-temporals incrementarà la seua jornada anual en 210 hores que hauran de dedicar-se a l'empresa en l'acompliment de la seua funció específica.

Article 30. Jornada del personal complementari titulat.

Aquest personal tindrà la següent jornada:

- 1 Jornada màxima setmanal de 34 hores.

- 2 Jornada anual de 1.400 hores. El personal intern realitzarà 40 hores més de jornada anual.

Article 31. Jornada del personal d'administració i serveis.

Aquest personal tindrà la següent jornada:

- 1 Jornada anual de 1.570 hores, d'acord amb el que s'estableix en la disposició transitòria primera. El personal intern realitzarà 40 hores més de jornada anual.
- 2 Jornada setmanal de 38 hores de referència, distribuïdes segons les necessitats de l'empresa, sense que la jornada diària pugui excedir de 8 hores i de 4 hores la del dissabte.
- 3 Aquest personal gaudirà d'un dissabte lliure en setmanes alternes.
- 4 Quan les necessitats del treball o les característiques de l'empresa no permeten gaudir en dissabte i diumenge el descans setmanal de dia i mig continu, aquest personal tindrà dret a gaudir aquest descans entre setmana.
- 5 En tot cas, entre el final de la jornada i el començament de la següent, mediaran, com a mínim, 12 hores.
- 6 Durant els mesos de juliol i agost i en les vacances escolars de Nadal i Setmana Santa, aquest personal realitzarà jornada contínua, amb un màxim de 6 hores diàries i 48 hores ininterrompudes de descans setmanal, podent establir-se torns perquè els diferents serveis queden atesos.

El que s'estableix en el paràgraf anterior s'aplicarà en tots els casos, excepte en internats o anàlegs, quan la realització de la jornada contínua no garantisca en aquests l'adequat servei, podent establir-se torns perquè els diferents serveis queden atesos.
- 7 El règim de jornada de treball establert en aquest article no serà aplicable al Por-

ter i altres serveis anàlegs de vigilància, sempre que els treballadors afectats residisquen en dependències proporcionades per la empresa.

Article 32. Hores extraordinàries.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen, en cada cas, de la jornada establida en aquest Conveni.

La iniciativa per a proposar realitzar hores extraordinàries correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador, conforme a la legislació vigent a cada moment .

Article 33. Control i Registre de jornada.

A l'efecte de control i registre de jornada es tindrà en compte el que s'estableix en l'annex I del present Conveni.

CAPÍTOL II. Vacances i períodes sense activitat

Article 34. Règim general de vacances.

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, cada any complet de servei actiu, una vacació retribuïda d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques de l'empresa i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fora inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguen en proporció. El càlcul per a la compensació econòmica de les vacances, en els casos que procedisca legalment, es realitzarà sobre la base de el que s'estableix en aquest article.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de la empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongues, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per

contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-lo una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per a determinar el nombre de dies de vacances a gaudir o compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost i no per anys naturals.

Article 35. Períodes sense activitat del personal docent.

Excepte el personal docent del primer cicle d'educació infantil que estarà al que es disposa en l'article següent, tot el personal docent afectat pel present Conveni tindrà dret a 1 mes adicional sense activitat, retribuït, gaudit de manera consecutiva i conjunta al mes de vacances, i tots dos entre l'1 de juliol i el 31 d'agost.

No obstant l'anterior , es podran utilitzar fins a un màxim de 40 hores per a activitats no lectives, en un període màxim dels huit pri-

mers dies del mes de juliol o els huit últims dies del mes d'agost.

Per Nadal i Setmana Santa, aquest personal tindrà dret a tants dies sense activitat docent com els que es fixen de vacació per als alumnes en el calendari escolar. En el cas que el calendari escolar no concedira vacació als alumnes en les dates de Setmana Santa o Pasqua, substituint les mateixes per altres dates, el dret regulat en el primer incís d'aquest paràgraf s'aplicarà a les noves dates.

Sense perjudici del que es disposa en els paràgrafs anteriors, en el cas que l'empresa organitze cursos d'estiu, el mes adicional sense activitat docent retribuït, no afectarà els professors que es precisen per a la realització d'aquests cursos. Aquest personal rebrà una compensació econòmica que no serà inferior al 35% del seu salari brut mensual. Les hores dedicades a aquests cursos tindran la consideració d'ordinàries i no es consideraran incloses en el còmput anual indicat en l'article 27 del present Conveni. La dedicació màxima de cadascun d'aquests professors als cursos citats, serà de 100 hores. Aquests cursos s'impartiran, en primer lloc, pel personal de l'empresa que voluntàriament l'accepte. En defecte d'això, i per a aquelles empreses que els venien impartint o que estiguen en condicions d'impartir-los, l'empresari disposarà com a màxim del 25% del personal docent amb un mínim de tres treballadors. En cas d'existir diversos treballadors amb la mateixa especialitat, es farà de manera rotativa en anys successius. Als treballadors que impartisquen aquests cursos, no els serà aplicable el segon paràgraf d'aquest article.

Article 36. Vacances del personal del primer cicle d'Educació Infantil.

Tot el personal afectat per aquesta disposició tindrà dret cada any complet de serveis a:

Un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques de

l'empresa i les situacions personals de cada treballador. L'empresari, ateses les especials característiques i necessitats de la activitat, podrà establir torns entre el personal, a fi de mantindre els serveis del Centre.

A més tots els treballadors tindran dret a quinze dies considerats laborables distribuïts durant l'any, a criteri de la Direcció del Centre i oïda el criteri dels representants dels treballadors. Aquests dies es repartiran, preferentment, per Nadal, Setmana Santa i estiu. L'empresari, ateses les especials característiques i necessitats de l'activitat, podrà establir torns entre el personal, a fi de mantindre els serveis del Centre.

Article 37. Vacances del Personal complementari titulat i d'administració i serveis.

Aquest personal tindrà el següent règim de vacances:

- 1 Sis dies de vacances durant l'any, tres a determinar pel empresari i els altres tres a determinar de comú acord entre els representants dels treballadors i l'empresari a l'inici del curs escolar.
- 2 El personal d'Administració i Serveis tindrà dos dies més de vacances a l'any, un a determinar per l'empresari a l'inici del curs escolar i un a determinar pel treballador.

Article 38. Períodes sense activitat del personal complementari titulat i d'administració i serveis.

Tot el personal complementari titulat i d'administració i serveis tindrà dret a gaudir de sis dies consecutius dels quals tinguen la condició de laborables, segons el calendari laboral de l'empresa on preste serveis, de permís retribuït durant el període nadalenc. També tindrà dret a gaudir de tres dies consecutius en el període de Setmana Santa-Pasqua, igualment dels que tinguen

la condició de laborables segons l'esmentat calendari laboral. En qualsevol cas, l'empresari podrà establir torns entre aquest personal a efecte de mantindre els serveis en l'empresa.

Article 39. Part proporcional.

El personal que cessament en el transcurs de l'any, tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li corresponga, segons el temps treballat durant aquest.

CAPÍTOL III. Calendari Laboral

Article 40. Calendari Laboral.

Donades les característiques del sector, les empreses vindran obligades a elaborar el calendari laboral al començament del curs escolar, no a l'inici de l'any natural, prèvia consulta als representants dels treballadors, els qui podran emetre un informe sobre aquest tema . Aquest calendari haurà d'exposar-se en lloc visible del centre de treball i s'adaptarà, si fora necessari, a les festes laborals acordades amb posterioritat a l'elaboració d'aquest , pel Govern, les

Comunitats Autònomes i els Ajuntaments. En el calendari laboral figuraran les vacances del personal i els horaris de treball, que podran ser adaptats cada curs a les necessitats del centre. Excepcionalment i per al cas d'impartició de matèries optatives, així com, en els mòduls de Formació Professional, el temps de treball dedicat a activitat lectiva setmanal podrà superar-se sempre que es respecten els topalls anuals lectius i es veja compensat l'excés d'hores durant el curs escolar.

CAPÍTOL IV. Permisos

Article 41. Permisos retribuïts.

Els treballadors, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1 Quinze dies en cas de matrimoni o inscripció en el registre corresponent com a parella de fet . En tots dos casos, els 15 dies naturals podran començar a gaudir-se previ avís i justificació tres dies abans de la celebració, sense que això supose augment del nombre de dies de permís, i sense perjudici de la seua recuperació en cas que no es produïska el fet causant.

2 Tres dies en cas de defunció de fill; o en cas de malaltia greu, accident greu, hospitalització o defunció, del cònjuge o de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per algun d'aquests motius el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 quilòmetres, el permís serà de cinc dies.

En el cas del permís per hospitalització podrà iniciar-se mentre dure el fet causant, no obstant això , una vegada iniciat el permís els dies de gaudi seran continuats.

3 Dos dies per intervencions quirúrgiques sense hospitalització que requere-

risquen repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de cinc dies.

- 4 Un dia per trasllat del domicili habitual.
- 5 Un dia per noces de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que coincidirà amb el dia de la cerimònia.
- 6 Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta dispose quant a duració de la absència i a la seua compensació econòmica.
- 7 Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.
- 8 A fi de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, es crea una bossa d'un màxim de 20 hores anuals per cada persona treballadora per a:
 - Assistència a consultes mèdiques del propi treballador, dels fills menors d'edat, del cònjuge, de pares i familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat que no puguen valdre's per si mateixos i la necessitat d'acompanyament dels quals se certifique oportunitat, sempre que l'assistència a aquestes consultes no siga possible realitzar-les fora de l'horari de treball.
 - Assistència a tutories de fills menors, fins a un màxim de deu hores anuals amb càrrec a la bossa de 20 hores abans assenyalada.

La utilització d'aquestes hores haurà de ser acreditada amb el justificant mèdic respectiu o del centre educatiu, segons el cas, i es procurarà interferir el menys possible amb les activitats escolars de l'alumnat. Es

podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la empresa.

En el cas dels punts 2n i 3r, s'estableix el següent:

- Si el fet causant es produeix en dia festiu, el gaudi del permís començarà a comptar el primer dia laborable.
- Si el fet causant que origina el dret al permís es produeix quan el treballador haguera completat el 70% de la jornada, i sol·licita el permís el mateix dia, aquest comptarà des del endemà.
- Si iniciat el permís s'inclou algun dia del cap de setmana considerat no laborable per al treballador, no es tindrà en compte en el còmput.

Article 42. Permisos no retribuïts.

Qualsevol treballador podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou, per curs escolar. L'empresa haurà de concedir aquest permís si el mateix se sol·licita amb 15 dies d'antelació i el gaudi d'aquest permís, en el cas del personal docent, no coincideix amb un altre treballador del mateix nivell, i en el cas del personal no docent, no coincideix amb qualsevol altre treballador de la mateixa branca d'aquest grup.

Aquest permís es gaudirà, com a màxim, en dos períodes, encara que entre tots dos no s'esgoti el temps total previst en el paràgraf anterior.

Article 43. Prestació per naixement i cura de menor, risc durant l'embaràs i durant la lactància natural.

Els treballadors tindran dret a la seua retribució total durant la suspensió de contracte derivada de naixement i cura de menor adoptiu, acolliment permanent o preadoptiu, o risc durant l'embaràs o lactància natural, sempre que es complisquen els requisits que estableix la legislació vigent en cadascun dels casos.

Article 44. *Permís per a la cura del bebé lactant.*

Els treballadors, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes per acord entre empresa i treballador o si escau, el que s'estableix en aquella.

El personal en pagament delegat podrà acumular el temps de lactància, sempre que existisca un Acord sobre aquest tema entre l'Administració educativa corresponent i les organitzacions empresarials i sindicals per majoria de la seua respectiva representativitat, o així es contemple en les Instruccions o resolucions administrativa dictades a aquest efecte.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugua transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultanege per raons justificades de funcionament de la empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció pro-

porcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Mitjançant acord entre empresa i treballador, el dret recollit en aquest article podrà acumular-se en jornades completes gaudint-se d'una sola vegada immediatament després que finalitze la baixa per naixement.

La concreció horària i el període de gaudi del permís de lactància correspondrà al treballador dins de la seua jornada ordinària, havent de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís per cura del bebé lactant.

Article 45. *Cura de menors o familiars que no puguen valdre's per si mateixos.*

Els treballadors que tinguen a la seua cura a un menor de 12 anys o a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugua valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda, podran reduir la seua jornada de treball diària, amb disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Si dos o mes treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant l'empresari podrà limitar el seu exercici simultanege per raons justificades de funcionament de la empresa.

La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador, qui haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

CAPÍTOL V. Cursos i exàmens dels treballadors

Article 46. Cursos.

Quan l'empresa organitze cursos de perfeccionament i el treballador els realitze voluntàriament, les despeses de matrícula, desplaçaments i residència seran a càrrec d'aquella. En el cas que el treballador gaudira de beques o ajudes, tant públiques com privades, el Centre abonarà tan sols la diferència entre l'import d'aquesta i les despeses anteriorment esmentades.

Els empresaris facilitaran l'accés a cursos per al personal contractat que desitge l'aprenentatge de la llengua de la Comunitat Autònoma on radique l'empresa educativa.

El personal que assistisca a cursos de perfeccionament, previ permís de l'empresari, tindrà dret a percebre la seua retribució durant la seua duració.

Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tindran dret a un permís

retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a cinc anys.

Per al gaudi d'aquest permís, el treballador haurà de sol·licitar-lo amb un preavís mínim d'un mes, llevat que per circumstàncies justificades es requereisca de menys termini per a la seua sol·licitud. Haurà de constar expressament la seua concessió per part de la empresa.

Tindran aquesta mateixa consideració els permisos individuals concedits a l'empresari de l'Acord Nacional per a la Formació Contínua.

Article 47. Exàmens oficials.

Per a realitzar exàmens oficials, el treballador tindrà la corresponent llicència, amb dret a retribució, havent de justificar tant la formació de la matrícula com haver assistit a aquests exàmens.

CAPÍTOL VI. Excedències, suspensió del contracte i jubilacions

Article 48. Classes d'excedència.

L'excedència podrà ser voluntària, forçosa o especial, en els termes previstos en els articles següents. En tots els casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte el que s'estableix en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 49. Excedència forçosa.

Seràn causes d'excedència forçosa les següents:

- 1 Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball.

- 2 Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que l'organització sindical a la qual pertanga el treballador tinga representativitat legal suficient en l'àmbit del present Conveni.

- 3 Durant el període d'un curs escolar per a aquells treballadors que desitgen dedicar-se al seu perfeccionament professional després de deu anys d'exercici actiu en la mateixa empresa. Quan aquest perfeccionament siga conseqüència de la adequació de l'empresa a innovacions educatives, el període exigit d'exercici actiu quedarà reduït a quatre anys.

Article 50. Excedència especial.

Seran causes d'excedència especial, les següents:

- 1 Excedència especial, per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda. En aquest cas l'excedència no serà superior a 3 anys.
- 2 Excedència especial per a atendre a cura de cada fill, per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, en els termes previstos en la legislació vigent. Quan el pare i la mare treballen en el mateix centre de treball, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultanege per raons justificades de funcionament de la empresa.

Article 51. Reserva del lloc de treball.

El treballador que gaudi d'excedència forçosa o especial, té dret a reserva del lloc de treball, còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps que aquella dure i a reincorporar-se al mateix centre de treball una vegada acabat el període d'excedència.

També tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i al còmput de l'antiguitat adquirida, el treballador que estiga en situació d'excedència voluntària, en els termes previstos en l'article següent, l'excedència del qual estiga motivada per la seua incorporació com a cooperant a un projecte de cooperació per al desenvolupament o d'ajuda humanitària internacional.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador tindrà 30 dies naturals per a reincorporar-se al centre de treball i, cas de no fer-lo, causarà baixa definitiva en aquest.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

Article 52. Excedència voluntària.

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador prèvia petició per escrit, podent sol·licitar-lo tot el que tinga, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa i no haja gaudit d'excedència durant els quatre anys anteriors.

Aquesta excedència començarà a gaudir-se el primer mes del curs escolar, excepte mutu acord per a avançar-lo.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

Es podrà pactar de mutu acord entre les parts la reserva del lloc de treball i la duració d'aquesta, en el seu cas.

Article 53. Excedència per víctimes de violència de gènere.

S'estableix una excedència per víctimes de violència de gènere amb una duració d'entre tres mesos i un any i reserva del lloc de treball durant aquesta. Per al gaudi d'aquesta excedència caldrà acreditar documentalment la condició de víctima de violència de gènere amb la corresponent resolució judicial o administrativa, i així mateix s'haurà d'assegurar la confidencialitat de la situació.

Article 54. Reingrés en l'empresa.

El treballador que gaudi d'excedència voluntària, només conservarà el dret al reingrés si en el centre de treball hi haguera una vacant en la seua especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no se li computarà l'antiguitat.

El treballador haurà de sol·licitar el possible reingrés, almenys amb 1 mes d'antelació a la data de finalització de la excedència, excepte acord amb l'empresa.

Article 55. Incapacitat Temporal i Incapacitat Permanent.

En el supòsit d'Incapacitat temporal, el contracte romandrà suspès durant tot el temps que dure la mateixa, fins i tot en el període que l'empresa haja deixat de cotitzar a la Seguretat Social.

En el supòsit d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual, Absoluta o Gran Invalidesa, el contracte romandrà suspès durant 2 anys a comptar des de la data de la resolució que la va declarar si segons el parer de l'òrgan de qualificació la situació d'incapacitat del treballador serà previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seua reincorporació al lloc de treball.

Durant el temps de suspensió es computarà l'antiguitat.

Article 56. Jubilacions.

El treballador podrà jubilar-se de manera ordinària segons els requisits establits en la legislació vigent, aplicable a aquest efecte.

La jubilació podrà tindre efecte al final del curs escolar, si hi haguera acord entre l'empresari i el treballador.

Els empresaris i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades previstes en la legislació vigent.

TÍTOL IV

Retribucions

CAPÍTOL I. Disposicions generals

Article 57. Pagament de salaris.

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, queden establits en les Taules Salarials fixades a aquest efecte, que es corresponen amb la jornada anual assignada per a les diferents categories, que són les establides en l'annex VII d'aquest Conveni col·lectiu corresponents als anys 2020 i 2021.

La Comissió Negociadora aprovarà les taules salarials corresponents a cada any dins del termini de tres mesos des de la publicació en el BOE de la LPGE corresponent o pròrroga. Aquest límit només s'aplicarà durant la vigència del Conveni o la seua pròrroga, no sent aplicable després de la denúncia d'aquest.

L'abonament d'aquests salaris en la nòmina del personal docent en pagament delegat correspon a la Administració Educativa com-

petent. En cap cas les empreses titulars dels centres educatius assumiran l'abonament d'aquestes quantitats corresponents a aquest personal, no estant obligades a això.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral.

Article 58. Mobilitat funcional interna en el grup/subgrup.

La mobilitat funcional dins del grup/subgrup no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral. Aquesta modalitat no podrà implicar una reducció salarial.

No obstant això, en supòsits acreditats de modificació d'unitats o del concert educatiu

es podrà procedir a la mobilitat funcional dins del Grup I només limitada per la exigència de la titulació acadèmica o professional necessària, i el treballador percebrà el salari que corresponga al subgrup del nivell educatiu al qual quede adscrit.

Article 59. Mobilitat funcional externa al grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. L'empresari haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. Les altres condicions seran les que estableixca la legislació vigent a cada moment.

Article 60. Bestretes de salari.

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual. Per als treballadors inclosos en pagament delegat l'empresari tramitarà la petició davant l'Administració perquè la mateixa satisfaga aquesta bestreta.

Article 61. Empreses educatives de titularitat no espanyola.

Les retribucions del personal de nacionalitat espanyola que preste serveis en empreses educatives de titularitat no espanyola radicades a Espanya, no podran ser inferiors a les que perceba el personal de la seua categoria de la mateixa nacionalitat que la del titular de la empresa, ni tampoc inferiors a les assignades en aquest Conveni.

Article 62. Triennis.

Per cada trienni vençut el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica en les Taules Salarials. L'im-

port íntegre de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

Article 63. Càmput d'antiguitat.

La data inicial del càmput d'antiguitat serà la d'ingrés del treballador en l'empresa.

Article 64. Pagues extraordinàries.

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat del salari, antiguitat i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre de cada any.

Al personal que cessament o ingresse en l'empresa en el transcurs de l'any, se li abonaran les gratificacions extraordinàries, prorratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

Article 65. Prorrateig de pagues.

De comú acord entre l'empresari i els treballadors podrà acordar-se el prorrateig de les gratificacions extraordinàries entre les 12 mensualitats.

Article 66. Paga Extraordinària per Antiguitat en l'Empresa.

Els treballadors que complisquen 25 anys d'antiguitat en l'empresa, tindran dret a una única paga l'import de la qual serà equivalent al d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complit.

Article 67. Paga Extraordinària per Antiguitat en l'Empresa del personal docent en pagament delegat.

Sense perjudici del dret establert en l'article anterior, el personal en règim de pagament delegat percebrà aquest salari directament de les administracions educatives a través del pagament delegat en funció de les disponibilitats.

tats pressupostàries dels mòduls de concerts. L'abonament estarà condicionat al fet que el mateix siga efectuat per la Administració Educativa corresponent. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per aquest concepte.

Quan una Comunitat Autònoma justifique la insuficiència de dotació pressupostària anual per a l'abonament d'aquesta paga per antiguitat en l'empresa, els efectes que regula l'article 66 d'aquest Conveni Col·lectiu quedaran immediatament ajornats fins que la Comunitat Autònoma dispose d'una nova dotació pressupostària anual i emeta les resolucions o instruccions d'abonament corresponents o fins que les organitzacions empresarials i sindicals per majoria de la seua representativitat en l'àmbit autonòmic, i prèvia conformitat de l'Administració Educativa competent, aconseguisquen un acord sobre aquest tema, conforme al que s'estableix en la Disposició Addicional Octava del present Conveni.

En tot cas, les resolucions o instruccions de l'Administració competent o els acords subscrits respectaran els drets dels treballadors que s'hagen generat durant el període d'ajornament.

Per al desenvolupament autonòmic del que disposa aquest article s'estarà al que s'estableix en la Disposició Addicional Octava.

Article 68. Retribució de jornades parcials.

Els treballadors contractats per a la realització d'una jornada inferior a la pactada en

aquest Conveni, percebran la seua retribució en proporció al nombre d'hores setmanals contractades. El personal docent percebrà la seua retribució en proporció al nombre d'hores lectives setmanals contractades. Aquesta manera de càlcul del salari s'estableix sense perjudici de la prestació del treball durant les hores no lectives que li corresponguen segons la seua jornada total.

Article 69. Retribucions proporcionals.

Les retribucions dels treballadors que facen el seu treball en diferent grup, subgrup o diferent categoria professional, es fixaran en proporció al nombre d'hores setmanals treballades en cadascun d'ells. En el cas del personal docent, les retribucions es fixaran en proporció al nombre d'hores lectives setmanals treballades en cada nivell o categoria. En qualsevol cas es respectaran les condicions econòmiques del contracte laboral del treballador.

Article 70. Treball nocturn.

Les hores treballades en el període comprés entre les 22 hores i les 6 hores, o altres horaris que hagen de pactar-se per circumstàncies especials, tindran la consideració de treball nocturn, i s'incrementaran a l'efecte de retribució en un 25% sobre el salari. Això no serà aplicable quan el salari s'haja establert atés que el treball siga nocturn per la seua pròpia naturalesa.

CAPÍTOL II. Complementos específics

Article 71. Complement per funció.

Els treballadors als quals se'ls encomane algunes de les categories funcionals directives descrites en l'article 10, apartat 1.8, percebran, mentre exercisquen la seua comesa, les gratificacions temporals assenyalades a aquest

efecte per a cada nivell educatiu en les Taules Salaries, o aquell que s'haja acordat expressament, en aplicació del que es disposa en la disposició addicional octava d'aquest Conveni.

En aquells centres integrats per més d'un nivell d'ensenyament obligatori, on

existisca un únic Director, Subdirector o Cap d'Estudis, aquests percebran, mentre exercisquen la seua comesa, el complement per funció assenyalat per al nivell d'ensenyament obligatori superior que existisca en el centre.

Article 72. Complement de Batxillerat.

El personal docent que impartisca ensenyaments en el Batxillerat, percebrà com a complement de lloc de treball i en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el fixat a aquest efecte en les taules salarials.

CAPÍTOL III. Altres complements

Article 73. Complementos retributius autonòmics.

En aquelles Comunitats Autònomes on les organitzacions legítimades hagen acordat complements retributius, els treballadors percebran el mateix com a complement autonòmic, i en les condicions pactades en els respectius Acords.

Article 74. Complement per incapacitat temporal.

- 1 Cas general: Tots els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant els tres primers mesos, rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la seua retribució salarial total, inclòs els increments salarials produïts en el període de baixa.
- 2 Per al cas de professors inclosos en la nòmina de pagament delegat de l'Administració educativa corresponent, la percepció del 100% de la seua retribució salarial total s'estendrà als set primers mesos de la incapacitat temporal.
- 3 En cada cas dels assenyalats anteriorment, una vegada superats els períodes respectius indicats, s'abonarà el 100% de la retribució salarial total en proporció d'un mes més per cada trienni d'antiguitat en l'empresa.

L'abonament de l'esmentat complement per incapacitat temporal al personal en paga-

ment delegat estarà condicionat al fet que el mateix siga efectuat per l'Administració Educativa corresponent. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per aquest concepte.

No obstant això, quan una Comunitat Autònoma modifique aquestes condicions en funció dels seus pressupostos o de les seues decisions administratives, les organitzacions empresarials i sindicals negociadores d'aquest Conveni Col·lectiu adaptaran aquest article en aquest àmbit a la nova situació.

Article 75. Plus de porter.

El porter rebrà un plus corresponent al 9% del salari els 12 mesos de l'any, si té al seu càrrec l'encesa i cura de la calefacció, sempre que siga aquesta de carbó o altres productes sòlids.

Article 76. Plus de residència.

Els treballadors de Ceuta, Melilla, Balears i Canàries percebran com a plus de residència o insularitat, segons els casos, els complements assenyalats a aquest efecte en l'annex VII.

Els treballadors que, a la entrada en vigor del present Conveni, vingueren percebent per aquest concepte quantitats superiors a les establides en l'annex VII, continuaran percebent aqueixes quantitats com a dret ad personam, no podent ser reduïdes ni absorbides.

TÍTOL V

Règim assistencial

CAPÍTOL I. Prevenció de riscos laborals

Article 77. Seguretat en el treball.

Les empreses i el personal afectat per aquest Conveni, compliran les disposicions sobre seguretat en el treball, contingudes en l'Estatut dels Treballadors i en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre), així com les seues normes de desenvolupament.

Article 78. Prevenció de riscos laborals.

Reconeixent la importància de la prevenció de riscos laborals, la millora de la seguretat, la salut laboral i la qualitat de l'ambient de treball, els signants del present Conveni es comprometen a fomentar la seua integració total en l'activitat laboral a través de la formació, la utilització de tècniques de prevenció i la millora de les condicions de treball en general .

Article 79. Delegats de prevenció.

Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Seràn designats per i entre els representants dels treballadors, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes a què es refereix l'article 34 de la Llei 31/1995.

En les empreses de fins a 30 treballadors, el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal.

En les empreses de 31 a 49 treballadors, hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

En les empreses de 50 o més treballadors, els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants dels treballadors, conformement a l'escala establida en l'article 35.2 de la Llei 31/95.

Pel que fa a les seues competències i facultats, així com les garanties i sigil professional, s'estarà al que es preveu en els article 36 i 37 de la Llei 31/1995.

En les empreses que compten amb 50 o més treballadors, es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, pels Delegats de Prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en número igual al dels Delegats de Prevenció de l'altra .

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències i facultats que s'estableixen en l'article 39 de la Llei 31/1995.

El crèdit horari dels Delegats de Prevenció serà el que els correspon com a representants dels treballadors en aquesta matèria específica, i, a més, el necessari per al desenvolupament de les següents comeses:

- a** El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
- b** El corresponent a reunions convocades pel empresari en matèria de prevenció de riscos.
- c** El destinat per a acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.

- d El destinat per a acompanyar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites al centre de treball.
- e El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un mal en la salut dels treballadors.
- f El destinat a la seua formació.

Les empreses facilitaràn als Delegats de Prevenció la formació necessària per a l'adequat desenvolupament de les seues funcions, o facilitaràn, dins de la seua activitat laboral, el temps necessari per a això.

Article 80. Revisió mèdica.

Les empreses garantiràn una revisió mèdica anual, que tindrà caràcter voluntari per als treballadors.

Article 81. Malalties professionals.

La Comissió Paritària estudiarà en el marc que establisquen els Reglaments de desenvolupament de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, la creació d'un servei especialitzat de malalties professionals, com ara :

- a Malalties neurològiques cròniques.
- b Patologies otorrinolaringològiques.
- c Malalties infectocontagioses cròniques.
- d Al·lèrgies cròniques. etc.

A aquest efecte, i si és el cas, la Comissió Paritària es dirigirà als organismes competents, instant-los a la creació d'aquest servei.

Article 82. Òrgan Paritari Sectorial per a la promoció de la Seguretat i Salut en el treball en el Sector de les Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o parcialment amb Fons Públics.

Es constituirà un òrgan específic per a la promoció de la seguretat i salut en el treball de caràcter paritari i àmbit estatal en el sector de les empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics, que desenvoluparà programes amb

l'objectiu de divulgar i informar dels riscos professionals existents en el sector, així com sobre els drets i obligacions preventives de l'empresari i dels treballadors, i la promoció d'actuacions preventives.

Aquest òrgan assumirà totes les competències contemplades en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball, i disposicions de desenvolupament, en el seu cas, i realitzarà quantes actuacions accions, planificació visites, projectes, informes, etc., siguen precisos així com una avaluació anual per a analitzar els efectes preventius dels programes.

L'òrgan es denomina «Òrgan Paritari Sectorial per a la promoció de la Seguretat i Salut en el Treball en el sector de les Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o parcialment amb Fons Públics».

La seu de l'Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Seguretat i Salut en el Treball en el sector de les empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics, s'estableix en el domicili social d'EDUCACIÓ i GESTIÓ (EyG).

L'Òrgan Paritari està compost per les organitzacions signants del present Conveni, i haurà de tindre almenys un representant per cadascuna d'aquestes organitzacions, sent igual el nombre de components tant per la part social, com per la part patronal.

En la primera reunió que se celebre es designarà un President i un Secretari d'entre els seus membres, recaient sempre la Presidència en un representant de la Patronal i la Secretaria en un representant de les organitzacions sindicals.

Els representants assenyalats en el paràgraf anterior podran acudir a les reunions acompanyats dels assessors que estimen necessaris.

Els membres de l'Òrgan Paritari seran designats i substituïts, si escau, d'una part per les diferents organitzacions empresarials

que componen aquest òrgan, i d'una altra part, per les diferents organitzacions sindicals que componen aquest òrgan. Els seus membres

exerciran el seu mandat de representació per un període de quatre anys, podent ser reelegits per un període d'igual duració.

CAPÍTOL II. Millores socials

Article 83. Roba de treball.

Les empreses proporcionaran al personal de serveis i al personal tècnic de tallers o laboratoris, roba de treball una vegada a l'any.

El personal docent, a petició pròpia o per ser costum ja implantat, rebrà una bata a l'any, amb obligació d'usar-la durant les activitats docents. El professorat d'Educació Física, o que exercisca com a tal, rebrà un xandall i calçat esportiu una vegada a l'any.

Article 84. Ajudes a l'estudi.

Les empreses educatives compreses en els àmbits d'aplicació d'aquest Conveni mantindran, per al personal afectat pel mateix i per als seus fills, un règim d'ajudes a l'estudi consistent en la preferència de plaça en lloc escolar i en la gratuïtat d'ensenyament, tal com es detalla en els dos articles següents.

Article 85. Preferència de plaça en llocs escolars.

La preferència de plaça en lloc escolar es considera respecte a l'empresa del treballador, sempre que aquest tinga una dedicació almenys igual a la meitat de la jornada laboral anual, per a qualsevol nivell educatiu dels allí impartits i si així ho permeten les característiques pròpies de la empresa.

Són beneficiaris d'aquesta ajuda:

- a Els treballadors afectats per aquest Conveni.
- b Els fills d'aquests .

c Els fills orfes d'aquells treballadors que en morir tingueren una antiguitat superior a dos anys.

d Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa excepte el cas contemplat en l'article 49.1.

Article 86. Ensenyament gratuït.

S'estableix un règim de gratuïtat segons els següents criteris:

- 1 La gratuïtat total es refereix al ensenyament reglat i a les activitats complementàries organitzades directament per la empresa, per a tots i cadascun dels nivells educatius assenyalats en l'article 2, i afecta a totes les empreses educatives que es regeixen per aquest Conveni.
- 2 Els treballadors en tot cas, han de tindre una dedicació almenys igual a la meitat de la jornada laboral anual.
- 3 Són beneficiaris d'aquesta ajuda:
 - a Els treballadors afectats per aquest Conveni respecte a el seu propi centre de treball.
 - b Els fills d'aquests, amb independència del centre educatiu on realitzen els seus estudis.
 - c Els fills orfes d'aquells treballadors que en morir , tingueren una antiguitat superior a dos anys.
 - d Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa, excepte el cas contemplat en l'article 49.1.
- 4 El fons total de places de gratuïtat per cada nivell dels assenyalats, serà:

a Educació Infantil, 1r cicle d'ESO (sense concertar), 2n cicle d'ESO, Batxillerat, F.P. de Grau Mitjà, F.P. de Grau Superior, Cicles Formatius de Grau Bàsic o el seu equivalent conforme a la legislació vigent, EPA: 2% .

b Educació Primària i 1r cicle d'ESO (amb concert): 3% .

Els fills dels treballadors tindran dret a ensenyament gratuït, en el propi centre de treball, encara que se superen els percentatges assenyalats.

Els fills dels treballadors d'altres centres, únicament tindran dret a l'ensenyament gratuït, sempre que els percentatges assenyalats en el paràgraf anterior, no hagen sigut coberts amb fills de professors del propi centre.

S'estableix un màxim del 15% d'alumnes becats en el Primer Cicle d'Educació Infantil, fixant-se una beca del 50% de l'activitat d'aquest. Únicament aquesta part és la susceptible de ser becada a través d'aquest article, distribuint-se la quantia d'aquesta beca entre el nombre d'alumnes becats per a aquest cicle.

4 Els treballadors estaran obligats a sol·licitar les ajudes a l'estudi que s'ofereixen per les Administracions Públiques, si compleixen les condicions assenyalades per les respectives convocatòries. Si són concedides reintegraran a la empresa educativa corresponent les quantitats percebudes. Els ingressos així obtinguts permetran atendre un nombre superior de beneficiaris del qual es dedueix de l'apartat anterior.

5 Per a la aplicació d'aquest article s'estarà al que es disposa en l'annex V d'aquest Conveni.

Article 87. Manutenció i allotjament.

El personal afectat per aquest Conveni tindrà els següents drets:

1 Amb independència de la jornada labo-

ral, el personal docent a qui s'encomane i accepte voluntàriament la vigilància dels alumnes durant el menjar o esbarjos motivats per ella, tindrà dret a manutenció en els dies dedicats a aquesta activitat.

2 El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador, abonant el 50% del que s'estableix per als alumnes. És potestatiu de l'empresari, establir que el referit personal, no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que l'utilitzen habitualment.

3 Així mateix, el personal podrà, eventualment i llevat que existisca causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'estableix per als alumnes.

4 En els centres de treball on existisca menjador o internat, el personal que atenga els serveis de menjador i cuina, tindrà dret a manutenció els dies que exercisca la seua activitat laboral i coincidisca l'horari de menjar amb la seua jornada diària.

5 El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament. Per a aquest personal, excepte exprés acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per al menjar.

Article 88. Assegurances de responsabilitat civil i accidents.

Totes les empreses afectades per aquest Conveni, hauran de comptar amb dues pòlisses d'assegurances que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Les empreses notificaran als representants dels treballadors els detalls de les mateixes i els procediments a seguir en cas de sinistres.

Haurà d'estar assegurat tot el personal (docent i no docent) de l'empresa que figure

donat d'alta en el Règim General de la Seguretat Social, mitjançant acreditació pels butlletins TC-2. Així com, nominalment, tots els treballadors en situació d'excedència forçosa, excepte el cas contemplat en l'article 46.1, encara que no figuren en el TC-2 de la empresa.

Article 89. Garanties i cobertures.

En extracte, les garanties i cobertures de les pòlisses ressenyades seran les següents:

1 Responsabilitat civil: En la qual puguen incórrer els assegurats amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de:

- a Els riscos que puguen ser assegurats pel Ram d'Automòbils.
- b Qualsevol mal immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.

c Els riscos exclosos per imperatiu legal.

d Els riscos exclosos per les Companyies Asseguradores.

Prestació màxima per sinistre: 50.000 euros.

2 Accidents individuals: Cobrirà l'assistència mèdic-quirúrgica-farmacèutica en cas d'accident patit pels assegurats, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les comunament contemplades per les Companyies Asseguradores.

Capital assegurat en cas de mort: 18.030,36 euros.

Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 30.050,61 euros. Existeix un barem per a la determinació de la indemnització, expressat en percentatge sobre la suma assegurada.

No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altre.

CAPÍTOL III. Drets sindicals

Article 90. Absències.

Els membres del Comitè d'Empresa, els Delegats de Personal, i els Delegats Sindicals, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establits legalment i en aquest Conveni.

Article 91. No discriminació.

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seua afiliació sindical, podent expressar amb llibertat les seues opinions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social comunicant-lo a l'empresari.

Article 92. Representació dels delegats de personal.

Els Delegats de Personal exerciran mancomunadament davant l'empresari, la representació per a la qual van ser triats i tindran les mateixes competències establides per als Comitès d'Empresa.

Article 93. Representació del comitè d'empresa.

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors en l'empresa o centre de treball, per a la defensa dels seus interessos, constituint-se en cada centre de treball, el cens del qual siga de 50 o més treballadors.

Article 94. Drets i garanties.

Els membres del Comitè d'Empresa, els Delegats de Personal, i els Delegats Sindicals tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de Llibertat Sindical i altres disposicions legals aplicables.

Article 95. Acumulació d'hores.

Per a facilitar l'activitat sindical en l'Empresa, Província, Comunitat Autònoma o Estat, les Centrals sindicals amb dret a formar part de la taula negociadora del Conveni, podran acumular les hores dels diferents membres dels Comitès d'Empresa i, en el seu cas, dels Delegats de Personal pertanyents a les seues organitzacions, en aquells treballadors, Delegats o membres del Comitè d'Empresa que les Centrals sindicals designen.

Per a fer efectiu el que s'estableix en aquest article, els Sindicats comunicaran a l'Organització patronal corresponent, el desig d'acumular les hores dels seus Delegats.

Les Organitzacions legitimades per a la negociació d'aquest Conveni, podran pactar amb les Administracions competents, l'alliberament dels treballadors inclosos en pagament delegat.

Les Administracions corresponents faran efectius els salaris de dites alliberades, segons la legislació vigent.

Els Sindicats tenen l'obligació de comunicar per escrit a l'empresari, amb antelació a l'alliberament, el nom del treballador designat, prèvia acceptació expressa d'aquest.

Article 96. Dret de reunió.

Es garantirà el dret que els treballadors tenen de reunir-se en el seu centre de treball, sempre que no es pertorbe el desenvolupament normal de les activitats del mateix i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades a l'empresari o representant legal de la empresa, amb l'an-

telació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones no pertanyents a la plantilla del centre de treball que assistiran a la assemblea.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, l'empresari o representant legal de l'empresa, podrà regular el treball del dia, amb la finalitat de fer possible l'assistència d'aquest personal a aquestes assemblees.

Article 97. Quota sindical.

A requeriment dels treballadors afiliats a les Centrals o Sindicats, els empresaris podran descomptar en la nòmina d'aquests, l'import de la quota sindical que s'ingressarà en el compte que el Sindicat corresponent determine.

Article 98. Absència per negociació de Conveni.

Els representants de les Centrals sindicals implantades en l'àmbit d'aquest Conveni a nivell nacional, que es mantinguen com a treballadors en actiu en alguna empresa afectada pel mateix i hagen sigut designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a participar en negociacions de futurs convenis o en les sessions de la Comissió Paritària d'Interpretació, Mediació i Arbitratge.

TÍTOL VI

Faltes, sancions, infraccions

CAPÍTOL I. Faltes

Article 99. Tipus.

Per al personal afectat per aquest Conveni, s'estableixen tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

1r Són faltes lleus:

- a Tres faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant 30 dies.
- b Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.
- c La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, o no cursar en temps oportú, la baixa corresponent quan es falta al treball per causa justificada, llevat que siga evident la impossibilitat de fer-ho i en general, l'incompliment dels deures de caràcter informatiu envers l'empresa.
- d Donar per conclosa la classe amb anterioritat a l'hora de la seua terminació, sense causa justificada, fins a 2 vegades en 30 dies.
- e Negligència en l'acompliment de les funcions concretes del lloc de treball; no entregar les qualificacions en les dates acordades; no controlar l'assistència i la disciplina dels alumnes, així com, negligència en l'ús dels materials, utensilis o eines pròpies d'aquest.
- f No observar les normes d'essencials de seguretat i higiene en el treball, establides per la empresa.
- g L'embriaguesa no habitual en el treball.

2n Són faltes greus:

- a Més de tres i menys de deu faltes injustificades de puntualitat, comeses en el termini de 30 dies.
- b Més d'una i menys de quatre faltes injustificades d'assistència al treball, en un termini de 30 dies.
- c L'incompliment de les obligacions educatives d'acord amb la legislació vigent.
- d Les ofenses de paraules proferides o d'obra, comeses contra les persones, quan revisten acusada gravetat. Es considerarà que revisten acusada gravetat, si menyspreen davant els alumnes la imatge del seu educador o si falten greument a la persona de l'alumne o als seus familiars.
- e Incompliment reiterat de les normes sobre seguretat i higiene en el treball, establides per la empresa.
- f La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada. Així mateix, l'ús d'útils, eines, maquinària, vehicles, i, en general béns de l'empresa, per als quals no estiguera autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.
- g El falsejament i/o l'omissió maliciosa de les dades que tingueren incidència en la Seguretat Social o davant l'autoritat fiscal.
- h La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

- i El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïska greu perjudici per a la empresa.
 - j La reincidència en falta lleu en un termini de 90 dies.
- 3r** Són faltes molt greus:
- a Més de nou faltes injustificades de puntualitat, comeses en un termini de 30 dies.
 - b Més de tres faltes injustificades d'assistència al treball, comeses en un termini de 30 dies.
 - c Les faltes greus de respecte i els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre de treball.
 - d El frau, deslleialtat o abús de confiança en la realització de la tasca encomanada. S'entendrà que existeix aquest frau si s'abandona injustificada i reiteradament la funció docent i si s'incompleixen greument les obligacions educatives derivades de la legislació en vigor.
 - e L'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones, dins de les dependències de la empresa.
 - f L'incompliment greu i reiterat de les normes sobre seguretat i higiene en el treball establides per la empresa.
 - g La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o alié.
 - h El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produïska greu perjudici per a la empresa.
 - i L'embriaguesa habitual o toxicomania, que incidisquen en el treball.
 - j La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a la empresa.
 - k La reincidència en falta greu, si es cometera dins del any següent a haver-se produït la primera infracció.

Article 100. Prescripció.

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran:

1r Les faltes lleus, als deu dies.

2n Les faltes greus, als 20 dies.

3r Les faltes molt greus, als 55 dies.

CAPÍTOL II. Sancions

Article 101. Classes de sancions.

Les sancions màximes que podran imposar-se seran les següents:

1r Per falta lleu: amonestació verbal o escrita.

2n Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a 14 dies.

3r Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies, amb o sense prevenció d'acomiadament; acomiadament.

Les anotacions desfavorables, que a conseqüència de les sancions imposades pogueren fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els

terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 102. Procediment sancionador.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador, indicant la data i fets que la van motivar. Es remetrà còpia de la mateixa al Comitè d'empresa o Delegats de personal i als Delegats sindicals si n'hi haguera.

L'empresari, tenint en compte les circumstàncies que concórreguen en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus.

Article 103. Infraccions dels empresaris.

Les omissions o accions comeses pels empresaris que siguin contràries al que es disposa en aquest Conveni i altres disposicions legals, seran considerades com a infracció laboral.

El personal contractat, a través del comitè d'empresa, delegats de personal o delegats sindicals, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció apel·lant a l'empresari.

Sense en el termini de deu dies des de la notificació a l'empresari no hauria rebut solució, o aquesta no fora satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant la Comissió Paritària d'Interpretació, Mediació i Arbitratge, la qual en el termini màxim de 20 dies a la recepció d'aquest, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Direcció Provincial del Ministeri de Treball, o organisme autònom corresponent.

En tot cas, s'estarà al que es preveu en les disposicions legals vigents.

Disposició addicional primera.

La possibilitat que la utilització de maneres d'expressió no sexista, garants de la presència de la dona en pla d'igualtat, poguera representar una dificultat afegida a la lectura i comprensió del present Conveni, mou a manifestar als signants d'aquest text, que tota expressió que definisca una activitat o condició, com els de treballador, empresari, delegat, afiliat, etc. és utilitzada en el sentit comprensiu de les persones de tots dos sexes, excepte en aquells casos que per imperatiu legal corresponguen a la dona.

Disposició addicional segona.

En els nivells concertats, l'Administració Educativa competent és responsable de quantes obligacions legals i salarials li corresponguen, quedant condicionat el seu abonament al fet que siga efectuat per ella. Les empreses per tant, no abonaran cap quantitat per aquestes obligacions i, en conseqüència no estaran

obligades a això. Els treballadors que consideren lesionats aquests drets, hauran de reclamar-los davant les instàncies pertinents, dirigint-se conjuntament contra l'Administració educativa corresponent i contra l'empresari.

Disposició addicional tercera.

A l'efecte del present Conveni, s'entén per curs escolar, el període de temps que s'estén des del 1 de setembre d'un any al 31 d'agost de l'any següent.

Disposició addicional quarta.

Les Administracions educatives mantindran durant la vigència del present Conveni, la ràtio professor/unitat que venien abonant mitjançant la nòmina de pagament delegat a la data del començament de vigència del mateix i l'increment de la mateixa que es puga produir per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, per la normativa equivalent de les Comunitats Autònomes i/o pels Acords específics adoptats en aquestes Comunitats.

Disposició addicional cinquena.**Despenge salarial per falta d'alumnat.**

Les empreses educatives on s'impartisquen nivells que no reben finançament de fons públics, no vindran obligades a abonar els salaris previstos en les presents taules salarials, durant els mesos de gener a agost (tots dos inclusivament) de cada any de vigència d'aquest Conveni, al personal docent corresponent a aquests nivells, si no superen les següents ràtio mitjana d'alumnes per aula a 1 de gener del respectiu any:

- 1r cicle Educació Infantil:
 - 0-1 anys: 4 alumnes.
 - 1-2 anys: 7 alumnes.
 - 2-3 anys: 7 alumnes.
- 2n Cicle Educació Infantil: 20 alumnes.
- Batxillerat: 29 alumnes.
- C.F.G.M.: 25 alumnes.
- C.F.G.S.: 20 alumnes.

D'aquesta decisió s'informarà obligatòriament els representants dels treballadors en l'empresa, si aquests existiren.

En tot cas, les empreses enviaran a la Comissió Paritària (c/ Hisenda de Pavons, 5 - 1r, 28030 Madrid), comunicació per correu postal certificat o burofax que s'ha aplicat la clàusula anterior juntament amb la notificació als representants dels treballadors, si n'hi haguera, i el llistat oficial d'alumnes matriculats per unitat, utilitzant el procediment que s'ha establert en l'annex VI d'aquest Conveni, garantint la protecció de dades en incloure dades personals de l'alumnat.

Disposició addicional sisena.

Inaplicació de Conveni.

Quan en un centre concórreguen causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció en els termes establerts en l'article 82.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni que afecten les matèries, en els termes i d'acord amb els procediments que es determinen per la normativa vigent en el moment Disposició addicional en què aquestes causes concórreguen.

Disposició addicional setena. *Reconeixement de drets per al personal que presta els seus serveis en el Primer Cicle d'Educació Infantil.*

Els treballadors que a l'entrada en vigor del VI Conveni Col·lectiu estigueren prestant els seus serveis en l'etapa d'Educació Infantil Primer Cicle conservaran les condicions laborals establides per a aquesta etapa educativa en el V Conveni Col·lectiu mentre presten els seus serveis en aquesta etapa.

Disposició addicional octava.

En virtut del que s'estableix en a l'article 1 del present Conveni, en les Comunitats i Ciutats

Autònomes es podran aconseguir Acords sobre les següents matèries:

- 1** Complementos retributius per a tot el personal afectat per aquest Conveni. L'abonament d'aquests complementos, per als professors inclosos en la nòmina de pagament delegat, estarà condicionat al fet que siga fet efectiu per l'Administració educativa corresponent. Les empreses no abonaran directament cap quantitat per aquests conceptes i en conseqüència no estaran obligades a això.
- 2** Configuració de les funcions directives temporals i el seu corresponent finançament.
- 3** Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa:.

a) Procediment i calendari d'abonament de la Paga Extraordinària per Antiguitat en l'empresa.

Els possibles calendaris d'abonament que es pacten en els àmbits autonòmics amb les respectives administracions educatives respecte al personal en pagament delegat, podran superar l'àmbit temporal fixat per a aquest Conveni, previ acord entre les organitzacions empresarials i sindicals que aconseguisquen la majoria de la seua representativitat. En aquests acords podrà fer-se coincidir la meritació dels drets amb els calendaris d'abonament que es pacten.

b) En el supòsit d'ajornament dels efectes de la paga contemplada en l'article 67 d'aquest Conveni Col·lectiu, s'habilita a la Comissió Paritària per a procedir conforme a la legislació vigent a aquest ajornament, al més prompte possible i prèvia comunicació d'alguna de les organitzacions signants d'aquest Conveni Col·lectiu legitimades en l'àmbit autonòmic, així com al seguiment i estudi dels acords que es pogueren aconseguir en les CCAA.

En aquest cas en les CCAA, les organitzacions patronals i sindicals més representatives del sector hauran de signar acords sobre la Paga Extraor-

dinària per Antiguitat en l'Empresa amb les Administracions Educatives. Aquests acords establiran els termes en els quals s'adaptarà l'aplicació de l'article 66 en l'àmbit autonòmic perquè l'Administració Educativa faça efectiu aquest abonament.

L'abonament d'aquesta paga, per als professors inclosos en la nòmina de pagament delegat, estarà condicionat al fet que siga fet efectiu per la Administració educativa corresponent. Les empreses no abonaran directament cap quantitat per aquests conceptes i en conseqüència no estaran obligades a això.

- 4 Acords de Manteniment de l'ocupació per a centres que extingeixen unitats per la no renovació de concerts educatius.
- 5 Acords sobre Equips Educatius.
- 6 Acumulació d'hores per lactància.
- 7 Mesures que afavorisquen la jubilació, tant parcial com total, dels treballadors.
- 8 Les parts negociadores del present Conveni Col·lectiu, consideren un signe de qualitat la reducció progressiva de la càrrega lectiva del professorat, per això, en el marc del que s'estableix en aquesta Disposició, també podran aconseguir-se Acords sobre jornada, sense que en cap cas, es depassen els màxims previstos en l'article 26 d'aquest Conveni. En aquells territoris en els quals no existisca acord sobre aquesta matèria, serà aplicable l'article 26 d'aquest Conveni.
- 9 S'estableix la possibilitat de negociar en les CCAA, altres complements, com els sexennis, sempre que es faça càrrec del seu abonament l'Administració educativa competent i sense que les empreses estiguen obligades al pagament de cap quantitat per aquests complements.
- 10 Quan es produïsquen acords d'increment de ràtios en les comunitats autònomes,

o aquestes ja tingueren ràtios suficients per a això, es podran subscriure acords on tindran prioritat la reducció d'una hora de càrrega lectiva, sense reducció de jornada laboral ni salarial, per al personal docent major de 58 anys, i la millora de la funció directiva; això sempre que no s'interferisca en la impartició del currículum i les mesures siguen finançades per la comunitat autònoma, sense que les empreses estiguen obligades al pagament de cap quantitat. No s'inclouran en aquests acords aquells increments de ràtio que obeïsquen a motius finalistes fixats per les administracions educatives.

Es respectaran els acords aconseguits en les Comunitats Autònomes com a resultat de la negociació col·lectiva.

Aquests Acords que formaran part d'aquest Conveni, per a la seua efectivitat hauran de ser presos per les organitzacions empresarials i sindicals per majoria de la seua respectiva representativitat i hauran de comptar amb l'Acord previ o conformitat de l'Administració Educativa competent.

Tots aquests acords hauran de ser enviats a la Comissió Paritària del Conveni, perquè procedisca a depositar-los davant l'organisme competent i la seua posterior publicació en el BOE.

Disposició adicional novena.

A l'efecte de clarificació en els processos d'eleccions sindicals, s'entendrà que el Grup 3, del Personal de Serveis Generals, correspon al col·legi d'especialistes i no qualificats pertanyent la resta de grups al col·legi de tècnics i administratius.

Disposició transitòria primera. Jornada del Personal d'Administració i Serveis Generals.

Es reduirà progressivament al Personal d'Administració i Serveis Generals per a

quedar en 1570 hores a l'any, establides en l'article 31.

Aquesta reducció es farà de manera progressiva al llarg de la vigència d'aquest Conveni:

- En 2022 la jornada serà de 1590 hores anuals.
- En 2023 la jornada serà de 1580 hores anuals.
- En 2024 la jornada serà de 1570 hores anuals.

Disposició transitòria segona.

Els docents en pagament delegat que van generar el dret en els anteriors convenis col·lectius estaran al que s'estableix en l'Acord d'abonament d'aquesta paga aconseguit o que s'aconsegueix amb l'Administració Educativa en cada Comunitat Autònoma.

Així mateix, en el marc dels Acords autonòmics que se subscriuen respecte al VI Conveni Col·lectiu o de les instruccions sobre pagament delegat o resolucions administratives dictades a aquest efecte, els treballadors que a l'entrada en vigor del V Conveni Col·lectiu tingueren complits 56 o més anys i que al llarg de la vigència del VI Conveni aconseguiran, almenys 15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25, tindran dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, sempre que no l'hagen percebuda anteriorment segons el que es disposa en l'article 62 d'aquest Conveni, per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complit. En tot cas, a partir del 31 de desembre de 2015 no es generarà el dret a la paga per antiguitat en l'empresa recollit en aquesta Disposició Transitòria per als qui complisquen 56 anys o més i no aconseguisquen els 25 anys d'antiguitat en l'empresa.

En el cas que aquests Acords o instruccions contemplin el que es disposa en el paràgraf anterior, amb caràcter excepcional i transitòri, el personal no inclòs en règim de pagament

delegat que reunisca els anteriors requisits, tindrà dret a una paga en els mateixos termes a càrrec de l'empresa, que disposarà de l'àmbit temporal del present Conveni per a fer-la efectiva, no existint tal dret en cas contrari.

Els treballadors docents recol·locats a l'empared dels Acords de Centres Afectats per la no renovació del concert educatiu i/o manteniment de l'ocupació i que actualment estan prestant els seus serveis en un centre concertat, i als qui l'Administració educativa corresponent els haja reconegut, exclusivament a efectes econòmics, l'antiguitat generada amb anterioritat al centre actual, adquiriran el dret del paràgraf anterior o, en el seu cas, de l'article 66 d'aquest Conveni. Això no suposa el reconeixement d'una antiguitat major en l'empresa que la que corresponga amb l'efectiu alta en aquesta, segons la seua vigent relació contractual.

En qualsevol cas, els supòsits recollits en els paràgrafs anteriors i que afecten el personal en pagament delegat seran abonats per la administració educativa competent, havent d'estar inclosos en els Acords autonòmics que se subscriuen a aquest efecte o en les instruccions o resolucions administratives dictades a aquest efecte. Les empreses, per tant, no abonaran cap quantitat per aquest concepte.

En el cas que el treballador extingisca el seu contracte de treball per qualsevol de les causes previstes legalment, durant la vigència d'aquest Conveni o del corresponent Acord autonòmic sobre aquesta matèria, se li liquidarà aquesta paga extraordinària en aqueix moment, si reuneix els requisits d'aquesta disposició i així haja sigut recollit en l'esmentat Acord o instrucció administrativa.

Disposició transitòria tercera.

Les denominacions dels diferents nivells o etapes educatives s'adaptaran a les que les lleis educatives determinen a cada moment,

quedant facultada la Comissió Paritària per a procedir en cas que fora necessari.

Disposició transitòria quarta.

Els signants del Conveni es comprometen a constituir una comissió tècnica de treball que es reunirà periòdicament i que estarà formada pels signants del Conveni col·lectiu. Aquesta comissió es constituirà dins del primer mes des de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOE i es reunirà sempre que siga necessari a proposta de cadascuna de les parts signants del Conveni col·lectiu. Les conclusions es traslladaran a la comissió negociadora.

Els temes a tractar per la comissió seran, almenys:

- Jornada de treball.
- Classificació professional.
- Revisió del títol VI.
- Règim dels cursos de formació i perfeccionament professional.
- Adaptacions necessàries a les exigències establides per la legislació vigent.

Disposició final única. Les condicions d'aquest Conveni formen un tot indivisible.

Les millores econòmiques pactades podran ser absorbides per les que en el present any puguen establir-se per disposició legal i per les quals, amb caràcter voluntari, vengen abonant les empreses a la entrada en vigor d'aquest Conveni.

ANNEX I

Control i registre de l'horari de treball.

- 1 El registre horari diari s'aplica a la totalitat de les persones treballadores, quedant excloses del mateix les persones sense relació laboral (autònoms, religiosos, etc.), per mancar d'horari de treball en l'empresa, sense perjudici que acudisquen a la mateixa per al compliment dels serveis que tenen encomanats. Així mateix, queden excloses les persones amb contracte d'alta direcció.
- 2 L'empresari determinarà a l'inici de curs escolar, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors, el quadre horari de cada persona treballadora, i en el cas del personal docent la distribució de les hores no lectives previstes, tenint en compte el calendari laboral i escolar de cada any, en funció del que estableix el Conveni Col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors en aquesta matèria.
- 3 El control horari diari inclou la jornada total de la persona treballadora. En cas del personal docent, inclourà tant la jornada lectiva com no lectiva.
- 4 Amb caràcter general s'establirà una hora d'entrada i eixida que haurà de complir la persona treballadora segons es determine conforme a el manifestat en el punt segon.

La presència en el centre de treball fora d'aquestes hores no es considerarà temps de treball, llevat que l'empresari encomane o autoritze activitat laboral a la persona treballadora o es produísca una incidència que obligue a realitzar més hores. Això serà degudament comunicat i autoritzat per la direcció i registrat en el mateix dia.

- 5** En cas d'aquelles persones treballadores que, per circumstàncies d'organització tinguen establida una hora d'entrada o eixida diferent a la general, es determinarà de manera individualitzada.
- 6** Durant el temps de l'esbarjo la persona treballadora estarà a la disposició de l'empresari per a efectuar la vigilància dels alumnes, o qualsevol altra activitat que li siga encomanada. En cas que l'empresa autoritze, prèvia petició de la persona treballadora, l'eixida fora del centre de treball, aquest temps no serà considerat com a jornada de treball.
- 7** Si, per motius d'organització, la persona treballadora disposara de temps lliure entre classes estarà a la disposició de l'empresari. No obstant això, l'empresa podrà acordar amb la persona l'absència del centre de treball, en cada ocasió o amb la temporalitat màxima d'un curs, i en aquest cas no serà considerat com a temps de treball.
- 8** La pausa entre la jornada de demà i la jornada de vesprada no serà considerada temps de treball, llevat que tinga encomanada la realització de tasques.
- 9** Quan la persona treballadora assistisca a la formació organitzada per la empresa o aquelles altres que sense ser organitzades per la empresa siguen proposades pel treballador i autoritzades per l'empresari, serà considerat com a temps de treball efectiu.
- 10** Quan l'empresa programe una activitat fora del centre d'un dia de duració que coincidisca amb l'horari d'entrada i eixida de la persona treballadora en el centre, es comptabilitzarà com a jornada (lectiva i no lectiva) la que tinguera aqueix dia en el centre educatiu.
En el cas que l'activitat tinguera una duració inferior al de la jornada establida per a aqueix dia en el centre educatiu, només es comptabilitzarà a aquest efecte les hores emprades en l'eixida, havent de complir la resta de la jornada que tinguera.
Si l'eixida implica que la persona treballadora realitza una jornada superior a la que tinguera aqueix dia, es comptabilitzaran a més com a hores no lectives les realitzades per damunt de la jornada que tinguera aqueix dia.
- 11** Les categories funcionals directives temporals que figuren en aquest Conveni seran considerades a aquest efecte com a comandaments intermedis, càrrecs de confiança o amb exercici d'especials responsabilitats. Com a conseqüència el control horari d'aquest personal es farà en els termes establits en aquest acord, sense perjudici de l'acreditació del seu temps de treball mitjançant el pacte de disponibilitat horària inherents al compliment del seu càrrec, prenent com a referència el que s'estableix en l'article 29 del VII Conveni Col·lectiu.
- 12** En el supòsit de subcontractació de l'activitat l'empresa contractista, com a empresa ocupadora, serà l'obligada a portar el control horari dels seus treballadors, sense que el centre docent tinga cap responsabilitat sobre aquest tema .
No obstant això , el centre docent, com a empresa principal, podrà acordar amb l'empresa contractista dur a terme el control horari d'aquest personal en lloc de l'empresa contractista, en tot cas, és obligació de la contractista conservar i mantindre la documentació dels registres diaris realitzats.
- 13** El sistema emprat per al control de la jornada serà establert per la empresa lliurement, prèvia consulta amb la representació legal dels treballadors, havent de complir la normativa vigent en matèria de protecció de dades i informar d'ella a la persona treballadora. En cas d'usar su-

port en paper s'haurà de fer una fulla per persona treballadora.

- 14 Els registres de jornada realitzats roman-
dran durant el temps legalment establert
a la disposició de les persones treballa-
dores, dels seus comitès d'empresa o
delegats de personal i de la Inspecció de
Treball i Seguretat Social.
- 15 En els casos excepcionals en els quals la
jornada anual de treball efectiu per curs
escolar supere la que li correspon a la
persona treballadora conforme al seu
contracte de treball, es procedirà a la

seua compensació conforme estableix la
legislació vigent. En cas de ser compen-
sada amb descans, aquest es realitzarà
en els mesos de setembre a novembre
del següent curs escolar.

- 16 A les/us sòcies/us treballadores/és de
cooperatives no els serà aplicable el con-
trol horari que s'estableix en aquest acord.
- 17 Quan a la persona treballadora se li en-
comane la realització de gestions fora del
centre educatiu, es portarà un control ho-
rari en document separat, quedant reflec-
tit el temps emprat.

ANNEX II

Eixides escolars de més d'un dia de duració.

- 1 Queden excloses de la present regulació
aquelles eixides d'un sol dia de duració,
sense pernocta, integrades en la pro-
gramació general del centre com a part
del contingut formatiu de l'alumnat. Així
mateix, queden excloses les eixides el
còmput d'hores de les quals siga superior
al que s'estableix en l'apartat 3 d'aquest
acord.
- 2 En el cas que l'empresa organitze per a
l'alumnat una activitat fora del centre de
més d'un dia de duració podrà comptar
amb les persones treballadores que, de
forma expressament voluntària, accep-
ten participar en la realització d'aquestes
eixides.
- 3 Les hores dedicades a aquestes eixides
tindran en tot cas la consideració d'or-
dinàries, i no es consideraran incloses en
el còmput anual de jornada indicat en els
articles 26 a 31 del Conveni col·lectiu, a

excepció del que s'estableix en l'epígraf b)
d'aquest apartat en els termes que a con-
tinuació s'assenyalen:

- a La dedicació màxima i exclusiva per a
les eixides que es realitzen amb alum-
nes i no incloses en el còmput anual
abans indicat, serà de 72 hores per
curs escolar i per persona treballado-
ra, computant-se a raó de un màxim
de huit hores diàries.
- b En els dies d'eixida que es correspon-
guen amb dies laborables establerts en
l'horari de la persona treballadora, ja
siguen lectius o no lectius però amb
presència obligatòria en el centre de
treball, es computaran amb càrrec
al còmput anual, indicat en els arti-
cles 26 a 31 del Conveni col·lectiu,
les hores que la persona treballadora
tinguera programades aqueixos dies,
incloent en el cas del personal docent

- tant les hores lectives com les hores no lectives; en el cas que la jornada especificada en la jornada de la persona treballadora siga inferior a huit hores diàries, l'excés fins a aconseguir aqueixa suma s'efectuarà amb càrrec al nombre d'hores fixades en el punt a).
- c** En els dies d'eixida que es corresponguen amb un dia no lectiu a efectes escolars i dies sense presència obligatòria de la persona treballadora en el centre es computaran 8 hores diàries amb càrrec al nombre d'hores fixades en el punt a).
- d** Als mers efectes del que s'estableix en els apartats anteriors s'estarà a les següents definicions:
- a** Dies lectius: els fixats per les Administracions educatives com a dies de classe, de dilluns a divendres.
- b** Dies no lectius amb presència obligatòria de la persona treballadora en el centre:
- Al juny, des de la finalització dels dies lectius fins al dia que l'empresa establisca com de presència obligada de les persones treballadores en el centre per a la realització d'activitats no lectives.
 - Al setembre, els dies que l'empresa establisca de presència obligada de les persones treballadors en el centre per a la realització d'activitats no lectives i fins al inici de les activitats lectives.
 - Els huit primers dies de juliol o els huit últims dies d'agost si el centre programa la presència obligada en el centre.
 - En el seu cas els dissabtes, si aquests figuren en el calendari laboral.
- 4** Es respectaran els descansos diaris i setmanals que estableix la legislació vigent.
- 5** Les persones treballadores que participen en aquestes eixides percebran un complement salarial per cada dia d'eixida, amb càrrec al cost de la pròpia activitat, les quanties de la qual seran:
- a** 50 euros per cada dia lectiu o laborable no lectiu de presència obligatòria en el centre que coincidisca amb l'eixida.
- b** 80 euros per cada dia no lectiu o laborable de no presència en el centre, inclòs els dissabtes, que coincidisca amb una eixida de caràcter nacional.
- c** 90 euros per cada dia no lectiu o laborable de no presència en el centre, inclòs els dissabtes, que coincidisca amb una eixida de caràcter internacional.
- 6** Els imports relacionats en l'apartat anterior seran objecte de revaloració anual conforme a l'IPC de l'any anterior.
- 7** Es mantindran les condicions establides en les empreses que ja venen regulant aquestes eixides per als seus treballadors, respectant com a mínimes i obligatòries les condicions determinades pel present acord.
- 8** Les despeses de desplaçament, allotjament i manutenció de les persones treballadores que realitzen aquestes eixides seran sufragats amb càrrec al cost de la pròpia activitat.
- 9** Aquestes eixides estaran cobertes amb una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil, així com d'assistència en viatge quan siga a l'estranger.
- 10** Segons la legislació vigent es considerarà com a accident laboral qualsevol sinistre que ocorrega en l'acompliment de les seues funcions durant l'eixida.

ANNEX III

Definicions de categories dels grups i subgrups professionals i equivalències

A) Definicions

Grup 1: Personal docent

- Professor o Professor Titular: És el que, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la normativa vigent, exerceix la seua activitat educativa, (en la qual s'inclou la tutoria i l'orientació dels alumnes), per a l'adequat desenvolupament del currículum, dins del marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert per la empresa educativa, amb respecte a el seu caràcter propi i d'acord amb la legislació vigent.
- Educador infantil/ Tècnic: És qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la normativa en vigor, exerceix la seua activitat educativa, per a l'adequat desenvolupament del currículum de l'Educació Infantil, incloent les activitats relacionades amb la salut, higiene i alimentació dels alumnes, dins del marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert per l'empresa educativa, amb respecte al seu caràcter propi i d'acord amb la legislació vigent.
- Orientador educatiu: És qui, amb la titulació requerida per la normativa en vigor, realitza les seues funcions pròpies d'acord amb la legislació vigent, dins del marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert per l'empresa educativa, amb respecte al seu caràcter propi.
- Professor Adjunt o Agregat o Auxiliar: És qui, amb la titulació acadèmica corresponent, imparteix les classes teoricopràctiques en l'Ensenyament Secundari o de Formació

Professional. Així mateix, col·labora amb el professor titular en el desenvolupament del currículum sota les seues directrius.

- Professor d'activitats educatives extracurriculars: És qui, en possessió de la titulació requerida, desenvolupa activitats docents o educatives que no són avaluables a efectes acadèmics, amb un o diversos grups d'alumnes.
- Instructor o Monitor: És qui, amb els coneixements suficients, desenvolupa activitats docents o educatives que no són avaluables a efectes acadèmics, amb un o diversos grups d'alumnes.

També podrà ser l'ajudant del professor d'educació física o del professor d'activitats educatives extracurriculars.

- Educador: És qui, amb la preparació adequada, col·labora en la formació integral dels alumnes i cuida de l'ordre en els temps de treball personal.
- Director: És qui, en possessió de la titulació adequada, és designat pel empresari o triat segons allò que s'ha fixat en la legislació vigent, dirigeix, orienta i supervisa les activitats educatives. Igualment, realitza aquelles altres funcions que li siguin encomanades.
- Subdirector: És qui, en possessió de la titulació adequada, és designat per l'empresari, auxilia al Director i el substitueix, en cas necessari.
- Cap d'Estudis: És qui, en possessió de la titulació adequada, és designat per l'empresari,

respon del desenvolupament del quadre pedagògic de l'empresa educativa i d'aquelles altres funcions que li siguin encomanades.

- Cap de Departament: És el Professor designat per l'empresari, que dirigeix i coordina la investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponguen al seu Departament.

Grup 2: Personal d'Administració.

2.1 Subgrup Personal Administratiu.

- Cap d'Administració o Secretaria: És qui té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la Secretaria de la empresa educativa.
- Cap de Negociat: És qui, a les ordres del Cap d'Administració i/o Secretaria, o directament de l'empresari o persona designada per aquest, s'encarrega de dirigir una Secció o Departament administratiu.
- Oficial. Comptable: És qui exerceix funcions burocràtiques o comptables que exigisquen iniciativa i responsabilitat.
- Recepcionista. Telefonista: És qui, durant la seua jornada de treball, atén el telèfon, cuidant així mateix, de qüestions burocràtiques i de recepció de visites o de cartes, paquets i mercaderies, en col·laboració amb el conserge i el porter si n'hi haguera.
- Auxiliar: Comprén aquesta categoria a l'empleat que realitza funcions administratives burocràtiques o de biblioteca, sota la direcció del seu immediat superior, que podrà ser directament l'empresari o un representant seu.

2.2 Subgrup Personal Auxiliar.

- Cuidador: És qui ajuda als alumnes atenent les seues necessitats pròpies: higiene, neteja, alimentació, mobilitat, etc.

Grup 3: Personal de Serveis Generals

3.1 Subgrup Personal de porteria i vigilància.

- Conserge: És qui atén les necessitats del centre de treball, quant a la conserva-

ció de les seues diferents dependències. També ajuda al recepcionista, cas d'haver-ho, o directament si aquest càrrec no existira, en la recepció de visites. Té al seu càrrec l'organització del treball dels zeladors, porters i ordenances si n'hi haguera. Atén els alumnes perquè aquests no deterioren les instal·lacions.

- Porter: Atén la vigilància de les portes de les dependències empresarials, cuidant la seua puntual obertura i tancament i evitant l'accés a les mateixes a les persones no autoritzades; ha de fer-se càrrec dels avisos i lliuraments de paquets, cartes, mercaderies, encàrrecs, etc. en col·laboració amb el conserge i el recepcionista si n'hi haguera; encén i apaga les llums en els elements comuns; cuida del normal funcionament de comptadors, calefacció, i altres equips equivalents; neta i conserva la zona que se li encomane. En col·laboració amb el professorat, té al seu càrrec l'ordre i componiment dels alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions durant la seua estada en el centre educatiu fora de les classes.
- Guarda, Vigilant: És qui, de dia o de nit, té al seu càrrec la vigilància de les dependències de l'empresa, ajudant o suplint, en el seu cas, al porter en la funció d'obrir o tancar portes i en la d'evitar l'accés a persones no autoritzades. Tindrà com a funció fer guardar l'ordre i componiment als residents durant la nit.

3.2 Subgrup Personal de neteja.

- Governant: És qui té al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribuint el servei per a la millor atenció de les dependències de l'empresa, responsabilitzant-se de les claus d'armaris de llenceria, utensilis i productes de neteja i un altre material domèstic divers.
- Empleat del servei de neteja de costura, rentada i planxa: És qui atén alguna o to-

tes aquestes funcions sota la direcció del governant o directament de l'empresari o persona designada directament per ell mateix.

3.3 Subgrup Personal de cuina i menjador.

- Cap de cuina: És qui dirigeix a tot el personal d'aquesta , es responsabilitza de l'adquisició, cura i condimentació dels aliments i cuida del seu servei en les degudes condicions, vetlant pel compliment de la normativa sobre menjadors escolars i sobre manipulació d'aliments.
- Cuiner: És l'encarregat de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la netedat del local i utensilis de cuina. En el cas de no existir Cap de Cuina, vetlarà pel compliment de la normativa sobre manipulació d'aliments.
- Ajudant de Cuina: És qui, a les ordres del Cap de Cuina o Cuiner, o directament de l'empresari o persona designada per aquest , l'ajuda en les seues funcions. Pot simultanejar les seues funcions amb les d'empleat del servei de neteja, costura, rentada, planxa i menjador.
- Empleat del servei de menjador: És qui atén el servei de menjador, a les ordres del Cap de Cuina o Cuiner o directament de l'empresari o persona designada per aquest. Podrà simultanejar les seues funcions amb les d'empleat del servei de costura, rentada, planxa, cuina i neteja.

3.4 Subgrup Personal de manteniment i serveis generals.

- Oficial de 1a d'Oficis: És qui posseint la pràctica en els oficis corresponents, els exerceix amb gran perfecció, fent treballs generals i, fins i tot, els que suposen especial obstinació o delicadesa.
- Oficial de 2a d'Oficis: És qui, sense arribar a l'especialització requerida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb la sufi-

cient correcció i eficàcia.

- Empleat de manteniment, jardineria i oficis varis: És qui, tenint la suficient pràctica, es dedica a la cura, reparació i conservació integral dels edificis i jardins.
- Conductors: Són els treballadors proveïts del permís de conduir, als quals se'ls encomana la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament i neteja.

Grup 4: Personal Complementari Titulat

- Titulats Superiors: És el que, amb titulació mínima de Llicenciat, Enginyer o Arquitecte, exerceix una funció especialitzada o assessora, ja siga directament sobre els alumnes o genèricament en l'empresa, havent sigut contractat en consideració al títol aconseguit, exercint amb plena responsabilitat les funcions pròpies de la seua professió.
- Titulats Mitjans: És el que , amb titulació mínima de Diplomats Universitaris, Enginyer Tècnic, Arquitecte Tècnic o equivalent, exerceix una funció especialitzada o assessora, ja siga directament sobre els alumnes o genèricament en l'empresa, sent contractat per la mateixa en consideració al títol aconseguit, exercint amb plena responsabilitat les funcions pròpies de la seua professió.

ANNEX IV

Centres residencials (col·legis menors, residències d'estudiants i escoles llar)

Classificació de grups professionals

El personal que preste els seus serveis en aquestes empreses, es classificarà en els següents grups:

- Grup 1. Personal docent.
- Grup 2. Personal d'Administració.
- Grup 3. Personal de Serveis Generals.
- Grup 4: Personal Complementari Titulat.

Grup 1: Personal docent.

- a Director.
- b Subdirector.
- c Cap d'Estudis o Tutor.
- d Educador, Capellà, Metge i Psicòleg.
- e Educador d'Escola-Llar.

Grup 2: Personal d'Administració.

2.1 Subgrup personal administratiu.

- a Personal administratiu.
- b Personal auxiliar.

2.2 Subgrup personal auxiliar.

- a Cuidador.

Grup 3. Personal de serveis generals.

El personal del Grup 2 i 3 es classificarà conforme a el que s'estableix en l'article 10 d'aquest Conveni i les seues funcions seran les que apareixen definides en l'annex I.

Definicions de categories dels grups i subgrups professionals i equivalències:

- Director: És qui, encarregat pel titular de la empresa, orienta i supervisa les activitats en tots els seus aspectes i realitza altres activitats que li siguin encomanades.

- Subdirector: És qui auxilia i, en cas necessari, substitueix al Director en les seues funcions.
- Cap d'Estudis o Tutor: És qui respon del desenvolupament del conjunt d'activitats educatives i/o formatives del centre.
- Educador: És el personal que amb la titulació adequada col·labora en l'activitat formativa del centre residencial.
- Educador Escola-Llar: És el personal que amb la titulació adequada col·labora en l'activitat formativa de la Escola-Llar.
- Jornada del personal docent: El personal intern que ostente la categoria de Director, Subdirector i Cap d'Estudis o Tutor, incrementarà la seua jornada en 2 hores setmanals.
- Jornada del personal no docent: Aquest personal no variarà la seua jornada durant els mesos de juliol i agost, excepte pacte entre les parts.

Salaris del personal docent:

Sobre el que s'estableix en la resta de matèries no regulades en el present annex, regirà el que es disposa en l'articulat general del Conveni.

ANNEX V

Procediment de concessió de places escolars gratuïtes

En compliment de l'article 86 per a la concessió de places escolars gratuïtes als fills dels treballadors afectats per aquest Conveni, s'estableix el següent procediment:

1 En la primera setmana del mes de maig es constituirà en cada província, una Comissió Mixta integrada per les organitzacions empresarials i els sindicats que formen part de la Taula Negociadora del Conveni.

Aquesta Comissió aprovarà i publicarà:

- El model de sol·licitud.
- El termini i lloc de presentació.
- Els criteris de preferència en l'adjudicació, cas d'haver-hi més sol·licituds que places disponibles.

2 En la primera setmana del mes de juny, la Comissió procedirà a:

- Adjudicar les places.
- Comunicar a les empreses i treballadors la seua resolució.
- Fer constar als treballadors que reuneixen els requisits necessaris per a sol·licitar les ajudes a l'estudi que oferisquen les Administracions Públiques, l'obligació que tenen de sol·licitar-les.

3 En el termini d'una setmana, comptada a partir de la recepció de la comunicació, les empreses i els treballadors que consideren lesionats els seus drets poden recórrer davant la Comissió Mixta.

4 Abans del 15 de juliol la Comissió Mixta resoldrà definitivament. La seua fallada serà vinculant.

ANNEX VI

Instruccions i models per a acollir-se a la clàusula de despenge prevista en la disposició addicional cinquena

Instruccions

1 L'empresari comunicarà als representants dels treballadors (o en defecte d'això als titulars de l'aula afectada) la seua intenció d'acollir-se a la clàusula de despenge, utilitzant el Model 2, adjuntant-los els llistats de l'alumnat, garantint la protecció de dades d'aquests, (Model 3) i els TC 3/2 (en

cas de Batxillerat) per a recaptar el seu vistiplau.

2 La documentació que figura en el punt 1, es remetrà, per correu postal certificat o burofax, juntament amb el Model 1 a la Comissió Paritària abans de 30 dies des de la publicació en el BOE del Conveni o de les revisions salarials de cada any, aquest pe-

ríode quedarà interromput quan la publicació coincidisca amb el mes d'agost, representant-se una vegada finalitzat el mateix.

- 3 La Comissió Paritària es reunirà en els 30 dies següents des de la conclusió del termini per a enviar la documentació fixada en el punt anterior, per a resoldre els casos presentats.
- 4 Si la documentació aportada és la prevista en aquestes instruccions constant el Vistiplau dels representants dels treballadors (o titulars de les aules en el seu cas), la Comissió Paritària acceptarà el despenge.

Si és remesa un altre tipus de documentació, que acredite, així mateix, el compliment dels requisits previstos en la Disposició Addicional Sisena, la Comissió Paritària o bé concedirà el despenge o bé sol·licitarà al peticionari la documentació que considere d'interés.

NOTA: per a consultar les taules salarials, així com la totalitat del conveni entreu en el següent enllaç: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15665.pdf>



STEPV **INTERSINDICAL**
≡ VALENCIANA

Sindicat de Treballadores i Treballadors
de l'Ensenyament del País Valencià