

XI CONVENI COLECTIU

**CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE CENTRES D'ENSENYAMENT
PRIVAT DE RÈGIM GENERAL O ENSENYAMENT REGLAT SENSE CAP
NIVELL CONCERTAT NI SUBVENCIONAT**



STEPV **INTERSINDICAL**
≡ VALENCIANA

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



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

www.stepv.intersindical.org

INTERSINDICAL VALENCIANA

ALACANT: Glorieta P. Vicente Mojica, 5-12. 03005 · Tel. 965985165

ALCOI: Alcoleja, 5 · 03802 · Tel. 690 15 86 89

ALZIRA: Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600 · Tel. 962400221

ELX: Maximilià Thous, 121-b. 03201 · Tel. 966225616

CASTELLÓ: Marqués de Valverde, 8. 12003 · Tel. 964269094

GANDIA: Av. d'Alacant, 18, 1r. C.P. 46701 · Tel. 962950754

LA VALL D'UIXÓ: Almenara, 11, bxs · 12003 · Tel. 964 26 90 94

VALÈNCIA: Juan de Mena, 18. 46008 · Tel. 963919147

XÀTIVA: Portal del Lleó, 8, 2a. 46800 · Tel. 962283067

BUNYOL: Plaça Layana, 1B. 46360 · Tel. 960 823 260

SAGUNT-PORT DE SAGUNT: Pintor Pinazo 27, Port de Sagunt

XI Conveni Colectiu

CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE CENTRES D'ENSENYAMENT PRIVAT DE RÈGIM GENERAL O ENSENYAMENT REGLAT SENSE CAP NIVELL CONCERTAT NI SUBVENCIONAT

BOE núm 87 de 12 d'abril de 2022

Resolució de 28 de març de 2022, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica l'XI Conveni Col·lectiu Nacional de Centres d'Ensenyament Privat de Règim General o Ensenyament Reglat sense cap nivell Concertat ni Subvencionat.

Vist el text de l'XI Conveni col·lectiu nacional de centres d'ensenyament privat de règim general o ensenyament reglat sense cap nivell concertat ni subvencionat (codi de conveni núm. 99001925011986), que va ser subscrit amb data 17 de desembre de 2021, d'una part per les organitzacions empresarials ACADE i CECE en representació de les empreses del sector, i d'una altra pels sindicats ÚS, CC.OO, FSIE i UGT Serveis Públics en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que es disposa en els articles 86, apartat 3, i 90, apartats 2 i 3, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i en el

Reial decret 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 de Treball 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 «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 28 de març de 2022.
La Directora General de Treball,
Verónica Martínez Barbero.

XI CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE CENTRES D'ENSENYAMENT PRIVAT DE RÈGIM GENERAL O ENSENYAMENT REGLAT SENSE CAP NIVELL CONCERTAT O SUBVENCIONAT

TÍTOL I

Disposicions generals

CAPÍTOL I - Àmbits

Article 1. Àmbit territorial.

El present conveni col·lectiu és aplicable en tot el territori de l'Estat Espanyol.

Article 2. Àmbit funcional.

Quedaran afectats pel present Conveni Col·lectiu els Centres d'Ensenyament Privat de règim general o d'ensenyaments reglats sense cap nivell subvencionat amb fons públics, o centres no concertats, qual·sevol que siguin el caràcter i nacionalitat de l'entitat titular en els quals s'impartisquen alguna de les següents activitats educatives:

- a) Educació Infantil (integrada).
- b) Educació Primària.
- c) Educació Secundària Obligatòria.
- d) Batxillerat.
- e) Formació Professional del sistema educatiu.

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 primer cicle i/o segon cicle d'Educació Infantil, perquè estiguen afectades per aquest Conveni, han de formar part d'una empresa educativa integrada, on s'impartisquen, a més de qual·sevol dels ensenyaments ressenyats a l'inici d'aquest paràgraf, una altra dels ensenyaments enumerats en aquest article.

Article 3. Àmbit personal.

El present conveni col·lectiu afecta a tot el personal, en règim de contracte de treball, que preste els seus serveis en els centres indicats en l'article 2n del present Conveni.

A més dels esmentats en el paràgraf anterior, quedaran afectats pel present conveni

les persones treballadores que presten els seus serveis en internats pertanyents als centres referits en l'article segon d'aquest conveni.

Article 4. Àmbit temporal.

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat». Una vegada publicat, els seus efectes econòmics es retrotrauran a data 1 de setembre de 2021.

Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos, des de la publicació en BOE del present Conveni Col·lectiu per a fer efectius els endarreriments que en el seu cas puguen correspondre.

La duració d'aquest Conveni serà fins al 31 de desembre de 2023.

Article 5. Convenis d'àmbit inferior.

En els Convenis Col·lectius d'àmbit inferior, que pogueren negociar-se a partir de la signatura del present Conveni Col·lectiu, s'exclouran expressament de la seua negociació les següents matèries: període de prova,

modalitats de contractació, excepte en els aspectes d'adaptació a l'àmbit d'empresa, règim disciplinari, normes mínimes de seguretat i higiene i mobilitat geogràfica.

Els Convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa únicament tindran prioritat aplicativa respecte del present Conveni estatal o respecte dels Convenis autonòmics en les matèries contemplades per l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Així mateix, i en el supòsit de negociacions de caràcter autonòmic, que pogueren afectar l'àmbit establert en aquest text convencional, serà necessari el previ acord, segons la respectiva representativitat, de les organitzacions patronals i sindicals legítimes per a negociar en aquest sector en concret. En tot cas el conveni estatal tindrà caràcter de dret supletori dispositiu respecte a matèries no negociades en l'àmbit autonòmic.

Les organitzacions signants del present Conveni Col·lectiu, es comprometen al fet que els seus delegats sindicals i centres associats respecten la present disposició.

CAPÍTOL II - Denúncia, revisió i pròrroga del Conveni

Article 6. Pròrroga del conveni.

El present Conveni Col·lectiu es prorrogarà d'any en any a partir de l'1 de gener de 2024 per tàcita reconducció, llevat que amb anterioritat i amb dos mesos d'antelació al final del període de vigència del Conveni, o al de qualsevol de les seues pròrrogues, haguera mediat denúncia expressa del Conveni per qualsevol de les parts signants d'aquest.

Article 7. Denúncia i revisió del conveni.

Denunciat el Conveni Col·lectiu, les parts signants, es comprometen a iniciar converses en un termini no superior a un mes abans de la data de venciment del Conveni o de la seua pròrroga, sense perjudici de la regulació continguda referent a això en l'Estatut dels Treballadors.

Fins a la signatura del nou Conveni mantindrà la seua vigència l'anterior.

CAPÍTOL III Comissió Paritària del Conveni

Article 8. *Constitució i funcions.*

Es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació, mediació i arbitratge del present Conveni.

En la primera reunió es procedirà al nomenament del President i del Secretari, la tasca del qual serà respectivament convocar i moderar la reunió i estendre acta d'aquesta, registrar i arxivar els assumptes tractats.

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

Aquesta Comissió Paritària, única en tot l'Estat, estarà integrada per les organitzacions signants del Conveni Col·lectiu.

Article 9. *Seu i funcionament.*

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions, requerint-se per a adoptar acords l'aprovació de la majoria de la part empresarial i sindical.

Aquesta Comissió Paritària fixa el seu domicili, a l'efecte de recepció de consultes, que hauran de ser enviades per correu certificat, a Madrid, carrer Ferraz, núm. 85 (28008).

Es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordi-

nari quan el sol·licite la majoria d'una de les parts. En tots dos casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia, i data de la reunió, adjuntant-se la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per totes dues parts, el termini podrà ser inferior.

CAPÍTOL IV *Organització del treball*

Article 10.

La disciplina i organització del treball és facultat específica de l'entitat o persona física o jurídica titular del centre i s'ajustaran al que es preveu en la legislació vigent, així com en el caràcter propi i disposicions específiques de cada Centre. Tot això sense menyscapte dels drets d'informació i participació que la normativa vigent els concedeix als representants dels treballadors.

Article 11.

El personal vindrà obligat a prestar els serveis que, conforme al seu contracte laboral, li assenyalé el Titular del Centre, durant tot l'any laboral o pel temps del contracte, si aquest anara de menor duració.

TÍTOL II

Del personal

CAPÍTOL I

Article 12. Classificació professional.

La classificació professional es fonamenta en l'existència de grups professionals, incloent-se en cadascun d'ells, els diversos llocs de treball. A aquest efecte, les anteriors categories es reconverteixen en els nous llocs de treball.

El personal contractat en les empreses de l'àmbit del Conveni es farà conforme a algun dels següents grups, els quals tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació de contractar per a tots ells, si l'empresa no el precisa:

Grup I. Personal Docent.

- Professor titular/Titular de taller o laboratori.
- Professor adjunt, ajudant o auxiliar.
- Professor adjunt de taller o laboratori.
- Educador d'infantil.– Instructor.

Grup II. Personal de serveis complementaris.

Subgrup A: Personal especialitzat:

El personal especialitzat es classifica en dos nivells, atés el grau de responsabilitat, funcions i coneixements:

- Nivell I. Comprén, entre altres, els següents llocs de treball:
 - Lletrat.
 - Metge.
 - Psicòleg.
 - Pedagóg.
 - Bibliotecari.
 - Capellà.
 - Director espiritual.

- Nivell II. Comprén, entre altres, els següents llocs de treball:

- Logopeda.
- Infermer/a.

Subgrup B: Personal de suport:

- Monitor d'activitats extracurriculars
- Vigilant educador

Grup III. Personal d'Administració.

- Cap d'Administració o Secretaria.
- Cap de Negociat.
- Oficial.
- Auxiliar o telefonista.
- Intendent (només annex IV).
- Aprenent/ Aspirant (només annex IV).

Grup IV. Personal de Serveis Generals.

- Conserge.
- Governant.
- Cap de cuina.
- Cuiner.
- Oficial.
- Conductor.
- Zelador.
- Porter i ordenança.
- Empleat de serveis generals.
- Ajudant de cuina (només annex IV).
- Punxe (només annex IV).
- Botons (només annex IV).

Les definicions corresponents als diferents llocs de treball són les que figuren en l'Annex I que forma part integrant d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 13. Càrrecs directius temporals.

Seràn càrrecs directius temporals, entre altres, els següents:

- Director.
- Subdirector.
- Cap d'Estudis.
- Cap de Departament.

Aquests càrrecs són temporals i, per tant, la seua duració vindrà determinada pel temps

que l'empresari encomane al treballador les responsabilitats pròpies del càrrec. Una vegada finalitzada aquesta assignació temporal, el treballador tornarà amb caràcter general al lloc de treball per al qual se li va contractar.

Les definicions corresponents als diferents càrrecs directius temporals són les que figuren en l'Annex I que forma part integrant d'aquest Conveni Col·lectiu.

TÍTOL III Contractació

Article 14. Disposicions generals.

L'ingrés del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tindrà lloc per lliure contractació entre el treballador i el titular del centre.

Els contractes de treball, qualsevol que siga la seua modalitat, hauran de formalitzar-se per escrit, quedant-se un exemplar cada part contractant i els restants organismes competents, de conformitat amb la legislació vigent. Així mateix, l'empresari entregarà còpia bàsica de cada contracte als representants dels treballadors d'acord amb la legislació vigent.

Els centres podran contractar el seu personal mitjançant qualsevol de les modalitats admeses a tenor de la legislació vigent o per qualsevol altra que poguera promulgar-se durant la vigència del present Conveni, facultant-se a la Comissió Paritària per a estudiar i proposar les possibles adaptacions o modificacions d'acord amb els possibles canvis legislatius, convocant-se a la Comissió Negociadora per a la seua aprovació.

Les persones treballadores sense contracte escrit, llevat que es demostre que la seua relació no és laboral, transcorregut el període de prova, es presumiran fixos.

Article 15. Conversió automàtica a contracte indefinit.

Expirada la duració màxima legalment establida, si no hi haguera denúncia i es continuara en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contra que acredite la naturalesa temporal de la prestació.

També adquiriran la condició de persones treballadores fixes, les persones treballadores que en un període de vint-i-quatre mesos hagueren estat contractades durant un termini superior a díhuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes per circumstàncies de la producció, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal. Aquesta previsió també serà aplicable quan es produïsqen suposats de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment.

Així mateix, adquirirà la condició de fixa la persona que ocupe un lloc de treball que haja estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de díhuit mesos en un

període de vint-i-quatre mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

Article 16. Contracte per a la substitució d'una persona treballadora.

Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifique en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produïska l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empare en causes legalment establides o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifique en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seua duració pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta duració màxima.

Article 17. Contracte d'obra o servei.

Els contractes per a obra i servei determinat basats en el que es preveu en l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor del Reial decret llei 32/2021, 28 de desem-

bre, celebrats abans del 31 de desembre de 2021, que estiguen vigents en la citada data, resultaran aplicables fins a la seua duració màxima, en els termes recollits en els citats preceptes.

Article 18. Contracte de duració determinada.

1. El contracte de duració determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.
2. S'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no responguen als supòsits del contracte fix-discontinu.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Quan el contracte de duració determinada obeeïska a aquestes circumstàncies de la producció, la seua duració no podrà ser superior a dotze mesos. En cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquesta duració màxima.

Igualment, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguen una duració reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones

treballadores que siguin necessàries per a atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

3. Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produïska l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seua duració pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en conveni col·lectiu, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta duració màxima.

4. Les persones contractades incomplint el que s'estableix en aquest article adquiriran la condició de fixes.

Article 19. El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

Aquest contracte tindrà per objecte l'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis.

La retribució pel temps de treball efectiu serà la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució podrà ser inferior al 95% del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball.

La resta dels aspectes relacionats amb aquesta modalitat de contractació es regiran pel que s'estableix en els apartats 3 i 4 de l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20. Contracte de formació en alternança.

Aquests contractes tindran per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri.

La retribució no podrà ser inferior al seixanta per cent el primer any ni al setanta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu durant el primer any, ni al 100% del salari mínim interprofessional, amb independència de la jornada realitzada, durant el segon.

La resta dels aspectes relatius a aquesta modalitat de contractació es regiran pel que s'estableix en els apartats 2 i 4 de l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 21. Contracte a temps parcial.

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores, al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada laboral a temps complet establida en aquest Conveni.

Aquesta modalitat podrà concertar-se per temps indefinit o per duració determinada en els supòsits en els quals legalment

es permeta la utilització d'aquesta modalitat de contractació, i haurà de formalitzar-se segons allò que s'ha fixat legalment, havent de figurar el nombre d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seua distribució.

Les persones treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte quan es realitzen per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial, i viceversa, tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador.

En els contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, es podran realitzar hores complementàries (independents a les així denominades en aquest conveni) quan així s'haguera pactat expressament amb el treballador, en el contracte o mitjançant pacte posterior formalitzat per escrit.

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 30 per 100 de la jornada laboral ordinària contractada. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i aquestes complementàries serà inferior al còmput d'hores de la jornada a temps complet, establert en el Capítol I del Títol IV d'aquest conveni, per a la categoria corresponent. Tals hores complementàries seran distribuïdes per l'empresari de conformitat amb les necessitats de l'empresa. El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, una vegada complit un any des de la seua celebració, havent-se de notificar la renúncia amb una antelació de quinze dies, quan concórrega alguna de les següents circumstàncies:

- 1) L'atenció de responsabilitats familiars de qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat.
- 2) Necessitats formatives, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.
- 3) Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el número de la qual no podrà superar el 15% de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el celebrat pel treballador que per a accedir a la jubilació parcial concerte amb la seua empresa, en les condicions establides legalment, una reducció de la seua jornada de treball i del seu salari entre el 25 i el 50 per cent d'aquests, quan reunisca les condicions generals exigides en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i normativa concordant.

La reducció de jornada i de salari esmentada anteriorment, podrà aconseguir el 75% quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb duració indefinida, sempre que el treballador complisca els requisits establits en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Les persones treballadores a temps parcial que hagueren prestat serveis com a tals en l'empresa durant tres o més anys, tindran preferència a ocupar els llocs vacants a temps complet, o ampliar la seua jornada fins al màxim establert en la seua categoria si posseeixen la capacitat, titulació i idoneï-

tat requerida per a desenvolupar el lloc de treball, segons el parer del representant de l'empresa titular del Centre.

Article 22. *Contracte de relleu.*

És el contracte que es realitza amb un treballador, en situació de desocupació o que tinguera concertat amb la seua empresa un contracte de duració determinada, a fi de cobrir la jornada que deixa vacant el treballador que es jubila parcialment.

Excepte en el que s'estableix per als casos de jubilació parcial on la reducció de jornada i salari podrà aconseguir el 75%, la duració del contracte podrà ser indefinida o com a mínim, igual a la del temps que falte al treballador substituït per a aconseguir l'edat de jubilació ordinària que corresponga conforme al que s'estableix en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. Si, en complir aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continuara en l'empresa, el contracte de relleu que s'haguera celebrat per duració determinada, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts per períodes anuals, extingint-se, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produïska la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador que es jubile parcialment després d'haver aconseguit l'edat de jubilació, el contracte de relleu que podrà celebrar l'empresa per a substituir la part de la jornada deixada vacant pel mateix podrà ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals extingint-se en la forma assenyalada en el paràgraf anterior.

En el supòsit que el contracte de relleu siga de duració determinada i no siga objecte de transformació en indefinit, a la finalització d'aquest contracte, el treballador afectat tindrà dret a la indemnització que establisca a cada moment la legislació vigent.

Excepte en el que s'estableix per als casos

de jubilació parcial on la reducció de jornada i salari podrà aconseguir el 75%, la jornada podrà ser a temps complet o parcial. En tot cas, serà com a mínim igual a la jornada que deixa vacant el treballador que es jubila anticipadament. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultanejar-se amb ell.

El lloc del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït. En tot cas, haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes previstos en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Les parts de comú acord podran pactar l'acumulació de la jornada restant fins a la jubilació ordinària del treballador rellevat, ja siga en un o diversos períodes.

Article 23. *Contractació de persones amb discapacitat.*

Les empreses que ocupen un número de 50 o més treballadors vindran obligades al fet que d'entre ells, almenys, el 2 per 100 siguen treballadors amb discapacitat o a adoptar les mesures alternatives previstes en l'article 42.1 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social.

El còmput esmentat anteriorment es realitzarà sobre la plantilla total de l'empresa corresponent, qualsevol que siga el nombre de centres de treball d'aquella i qualsevol que siga la forma de contractació laboral que vincule a les persones treballadores de l'empresa.

Article 24. *Plantilla fixa.*

S'estableix una limitació al principi de llibertat de contractació de duració determinada per al treballador docent establint-se una plantilla mínima de personal docent fix del

quaranta per cent, exclosos d'aquest còmput els contractes de relleu, els contractes d'interinitat i els contractes d'obra i servei.

En les empreses de nova creació, durant els cinc primers anys des de la seua obertura, la plantilla mínima de personal fix suposarà el vint per cent.

El present article podrà ser revisat per les parts si la legislació laboral general patirà modificacions sobre aquest tema. Els delegats de personal vetllaran pel compliment del control legal establert per a la contractació de duració determinada.

Article 25. Període de prova.

Per al personal de nou ingrés podrà pactar-se un període de prova la duració màxima de la qual serà:

- a) 3 mesos per al grup I.
- b) 2 mesos per al grup II.
- c) 1 mes per al grup III.
- d) 15 dies per al grup IV.

Acabat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla del Centre, computant-se, amb caràcter general, aquest període. Al personal no contractat com a fix, d'accedir a aquesta condició, se li computaran els dies treballats com a vàlids per al període de prova.

Amb independència del que s'estableix anteriorment, en el cas del personal docent a qui se li faça un contracte indefinit, el període de prova serà d'11 mesos. En aquest supòsit, en cas d'extinció de la relació laboral per voluntat de l'empresa a partir del sisé mes de prestació de serveis, fins a la finalització del període de prova, el treballador tindrà dret a una indemnització equivalent a 1'5 dies de salari per mes treballat, comptada des de l'inici d'aquesta relació.

En el cas d'haver mantingut una relació temporal anterior a la contractació indefinida, la duració d'aquesta relació temporal computarà dins del període d'11 mesos esmentat.

Article 26. Vacants.

Davant la situació produïda en un Centre per cessament d'un treballador a conseqüència de l'extinció de la seua relació laboral es procedirà, si escau, de la següent forma:

1. Personal Docent: Les vacants que es produïsquen en els llocs de treball amb funcions superiors del grup primer «Personal docent» seran cobertes, preferentment i si pot ser, entre el personal de llocs de treball amb funcions inferiors del mateix grup, segons la capacitat, la titulació i antiguitat en el centre.
2. Personal Administratiu: Les vacants que es produïsquen en els llocs de treball amb funcions superiors del personal administratiu seran proveïdes sobre la base dels següents criteris:
 - a) Les de Cap d'Administració o de Secretaria seran de lliure designació del titular del Centre.
 - b) Les de Cap de Negociat, mitjançant dos torns alterns:
 - Antiguitat, prèvia prova d'aptitud, entre Oficials.
 - Lliure elecció del Centre, entre oficials i Auxiliars.
 - c) Els auxiliars amb cinc anys de serveis en el lloc de treball ascendiran a oficials, i de no existir vacant, continuaran com a auxiliars amb la retribució d'oficial.
3. Personal de Serveis Generals: Les vacants que es produïsquen entre el personal de serveis generals seran cobertes per les persones treballadores de llocs de treball del mateix grup, de la mateixa branca, i sempre que reunisquen, segons el parer del titular, capacitat i aptitud per a l'acompliment del lloc a cobrir.
4. En cas de nova contractació, o producció de vacant, atesa la capacitat, aptitud i titulació del treballador, així com a les necessitats i facultat d'organització del tre-

ball de l'empresa, sempre que no poguera accedir a aquests llocs el personal fix de plantilla, tindrà preferència el personal amb contracte temporal o a temps parcial.

Article 27. Cessaments.

- a) El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servei al Centre vindrà obligat a posar-lo en coneixement del titular del mateix per escrit complint els següents terminis de preavís:
- Personal docent: Un mes.
 - Resta del personal: 15 dies naturals.
- b) L'incompliment per part del treballador

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

Si el Centre rep el preavis dins del termini i en la forma escaient, vindrà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent en acabar 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, amb el límit del nombre de dies del preavis.

TÍTOL IV

Jornada, vacances, permisos, excedències i jubilació

CAPÍTOL I - Jornada de treball

Article 28. Personal docent.

El nombre d'hores de treball a l'any i la seua normal distribució setmanal, per a cadascuna de les categories afectades per aquest Conveni, són les que a continuació s'especifiquen.

Per al personal docent, la jornada lectiva setmanal quedarà referenciada en 27 hores. Així mateix, el centre disposarà de 237 hores complementàries a l'any, que es podran distribuir al llarg del mateix pel titular, en atenció a les especials característiques i necessitats del centre, no podent excedir la jornada diària de 8 hores, incloses les hores lectives.

També el personal docent dedicarà altres cinquanta hores a l'any per a formació, reci-

clatge i actualització de coneixements a desenvolupar en el centre o en qualsevol dels centres en els quals s'impartisquen plans de formació concertats per les parts signants del Conveni Col·lectiu. La realització d'aquesta jornada formativa es realitzarà d'acord amb l'empresa.

Sempre respectant el còmput setmanal lectiu contractat i els còmputos anuals establits en aquest Conveni, atesa l'organització i necessitats de l'empresa, la direcció del centre podrà transvasar hores lectives en complementàries, i viceversa.

Previ acord entre empresa i treballador, la jornada laboral anual podrà ser incrementada en un màxim de 90 hores, que no tindran

el caràcter d'hores extraordinàries, sent de lliure oferta i de voluntària acceptació, donant-se preferència als contractats a temps parcial. Tals hores es retribuïran addicionalment, prenent com a referent el preu de l'hora ordinària establida en aquest Conveni.

Article 29. Personal no docent.

La jornada del personal titulat de serveis complementaris serà de trenta-tres hores setmanals.

La jornada de la resta del personal de serveis complementaris i del personal dels grups III i IV serà de quaranta hores setmanals.

Aquest personal, respectant en principi la seua actual jornada i horari de treball, gaudirà cada dues setmanes d'un dissabte lliure, per la qual cosa la mitjana de la seua jornada setmanal serà de quaranta hores.

En cas que aquest descans, per raó d'organització del treball, no puga tindre lloc el dissabte, es gaudirà en un altre dia de la setmana.

El titular del Centre establirà el règim de jornada de treball idònia per al personal corresponent a porteries i altres serveis anàlegs de vigilància i manteniment, en atenció a les especials circumstàncies i necessitats de cada centre.

Article 30. Jornada addicional per càrrec temporal.

El personal docent que ostente la categoria de Director, Subdirector, Cap d'Estudis o Cap de Departament, a la jornada corresponent al tipus d'ensenyament al qual pertanga, afegirà cinc hores setmanals més, en les quals haurà de dedicar-se, en el Centre, a l'acompliment de la seua funció específica.

Les funcions del coordinador i del tutor podran realitzar-se dins de l'horari establert per al tipus d'ensenyament corresponent als professors que ostenten aquests càrrecs.

Article 31. Descans setmanal i entre jornades.

Per al personal no docent les hores de treball es distribuïran al llarg de la setmana, segons les necessitats del Centre, sense que la jornada diària puga excedir de huit hores diàries de treball, i quatre hores la del dissabte.

Quan les necessitats del treball o el caràcter del Centre no permeten gaudir en dissabte i diumenge del descans setmanal de dia i mig continu, aquest es gaudirà en un altre dia de la setmana.

En tot cas, entre el final de la jornada i el començament de la següent mediaran, com a mínim, dotze hores.

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 treballar en hores extraordinàries correspon al Centre i la lliure acceptació al treballador, conforme a la legislació vigent a cada moment.

Quant a la seua remuneració, podran compensar-se per temps de descans equivalents.

Article 33. Càlcul anual i distribució irregular pel centre.

a) Personal docent:

- Jornada lectiva: 1.089 hores.
- Jornada complementària: 237 hores.
- Jornada per a la formació: 50 hores.

En aquells centres educatius en els quals no es realitzen cursos d'estiu, la jornada lectiva anual del personal docent, excepte en el nivell d'educació infantil, serà de 1.069 hores, la jornada complementària anual serà de 257 hores i la jornada anual per a la formació de 50 hores.

b) Personal titulat de serveis complementaris: 1.396 hores.

c) Un altre personal de serveis complementaris i personal d'administració i serveis generals: 1.724 hores.

El personal intern, com a compensació, realitzarà quaranta hores més de jornada anual.

El personal docent que ostente la categoria de Director, Subdirector, Cap d'Estudis o Cap de Departament, a la jornada corresponent al tipus d'ensenyament al qual pertanga afegirà dues-centes deu hores anuals, en les quals haurà de dedicar-se, en el Centre, a l'acompliment de la seua funció específica.

Així mateix, en relació amb el personal docent, es dona per reproduït l'últim paràgraf de l'article 28.

Article 34. Hores de mera presència.

Les hores de mera presència de les persones treballadores en el Centre de treball no es consideraran dins de la jornada de treball efectiu, ni es computaran a l'efecte del límit d'hores extraordinàries.

Article 35. Vigilància de menjador i transport.

Amb independència de la jornada laboral:

El personal docent a qui s'encomane i accepta voluntàriament la vigilància de l'alumnat durant els menjars i/o esbarjos tindrà dret a manutenció gratuïta en el centre.

El personal docent a qui s'encomane i accepta voluntàriament la vigilància de l'alumnat durant els trajectes del transport escolar tindrà dret a la gratuïtat del seu transport.

Article 36. Jornada en horari nocturn.

Les hores treballades en el període comprés entre les deu de la nit i les sis del matí, o altres horaris que hagen de pactar-se per circumstàncies especials, tindran la consideració de treball nocturn, a l'efecte de retribució, llevat que el salari s'haja establert, atès que el treball siga nocturn per la seua pròpia naturalesa.

Article 37. Jornada continuada durant els períodes de vacances escolars.

El personal administratiu i de serveis generals, durant els períodes de vacances escolars, és a dir, juliol i agost, realitzarà jornada continuada amb un màxim de sis hores diàries i quaranta-huit hores ininterrompudes de descans en els mateixos mesos, excepte en interns i anàlegs quan la realització de la jornada continuada no garantisca en aquests l'adequat servei, podent establir torns perquè els diferents serveis queden atesos.

El personal administratiu realitzarà, durant els dies no lectius corresponents al període de vacances escolars de Nadal i Setmana Santa, jornada continuada de sis hores diàries, podent establir torns perquè els diferents serveis queden atesos.

Article 38. Reducció de jornada per cura de fill o familiar.

Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat, que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un huitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requerisca encarregar-se de la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la duració d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu,

que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereix la necessitat de la seua cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els díhuit anys.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondran al treballador, dins de la seua jornada ordinària, qui haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada.

No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici

simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Les persones treballadores podran, si ho desitgen, reduir la seua jornada en el cas de no existir jornada flexible, o acomodar aquesta, per a acompanyar a la dona gestant a classes de preparació al part, amb la reducció proporcional d'havers, però sense pèrdua de cap altre dret laboral.

Article 39. Calendari laboral.

L'empresa i els representants dels treballadors podran establir, si així ho decideixen de mutu acord, el calendari laboral intern de les vacances, podent modificar la duració d'aquestes, les festes laborals i permisos especials, salvant la deguda atenció dels serveis que hagen de funcionar.

CAPÍTOL II - Vacances

Article 40. Regulació comuna.

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni tindran dret a gaudir per cada any complet de servei actiu, una *vacación retribuïda d'un mes, preferentment a l'estiu, tenint en compte les característiques del Centre i les situacions personals de cada treballador, o als dies que en proporció els corresponga, si el temps treballat fora menor.

Tot el personal dels centres afectats per aquest Conveni tindrà dret a gaudir de *vacación en cinc jornades de les assenyalades com a laborables pel calendari oficial establert en l'àmbit territorial de l'administració laboral competent, preferentment i si pot ser durant el període estival, i sempre garantint-se el normal funcionament del centre educatiu.

Article 41. Vacances del personal no docent.

El personal no docent, en tots els Centres inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni, tindrà dret a gaudir de sis dies naturals de vacances durant la Setmana Santa, i huit dies naturals durant Nadal; en tots dos casos de forma continuada, si bé els Centres podran establir torns entre aquest personal a aquest efecte de mantindre el servei en aquests. Així mateix tres dies laborals durant l'any i a determinar pel titular del Centre.

Article 42. Vacances del personal docent.

Tindrà dret tot el personal docent a gaudir per Setmana Santa i Nadal igual *vacación que la que es fixe per als alumnes.

El 50% del personal docent afectat per aquest Conveni gaudirà de dues setmanes més de vacances al llarg del període estival,

establint el titular, segons les necessitats del Centre, els torns de manera rotativa.

Queden exclosos d'aquesta obligació els Centres que tinguen cursos d'estiu o internat. En compensació el 50% del personal docent d'aquests centres percebrà un complement salarial únic del 35% del seu salari brut corresponent a una sola mensualitat. L'abonament d'aquest complement s'efectuarà de

manera rotativa percebent-lo el 50% de la plantilla docent el primer any i l'altre 50%, el 2n, i així successivament.

Cas que el Centre no precise, segons el parer del seu titular, la totalitat del referit 50% del personal docent, el sobrant gaudirà de dues setmanes de vacances sense dret al complement salarial del 35% abans citat.

CAPÍTOL III - Malaltia, permisos

Article 43. Incapacitat Temporal.

En els supòsits d'incapacitat temporal, i durant els tres primers mesos, s'abonarà al treballador el complement necessari per a aconseguir el 100 per 100 de la seua base reguladora. En cas de declaració de *IT per accident de treball, es continuarà abonant al treballador afectat l'esmentat complement un mes més per cada tres anys d'antiguitat en l'empresa.

Article 44. Suspensió del contracte per naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

El naixement, que comprén el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada com-

pleta, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precise, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupe.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una

vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determineix reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos progenitors que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixca l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereix tindrà una duració addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progeni-

tors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 45. Permisos.

El treballador, previ avís escrit i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de la data d'inscripció en el registre oficial quan es tracte de parelles de fet.

Aquests 15 dies naturals començaran a computar-se el dia del fet causant o el primer dia laborable posterior si el fet causant es produeix un dia no laborable per a les persones treballadores.

Aquest permís podrà començar a gaudir-se, previ avís, tres dies abans de la celebració, sense perjudici de la seua recuperació en cas que no es produïska el fet causant.

En tots dos casos, el permís no excedirà de 15 dies naturals.

El gaudi del permís haurà de comunicar-se amb un preavís de 15 dies naturals. La mateixa parella podrà fer ús d'aquest permís o bé com a matrimoni o bé com a parella de fet.

b) Tres dies en els casos d'intervenció quirúrgica que requerisca hospitalització o

malaltia greu, accident, hospitalització o defunció o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, a una altra Comunitat Autònoma o illa el termini serà de cinc dies. En el supòsit de treballadors estrangers, aquest termini s'incrementarà en un dia més, quan necessiten traslladar-se a un altre país.

En els supòsits d'aquest apartat b), el permís començarà a computar el mateix dia del fet causant, llevat que aquest es produïska en un dia no laborable per al treballador, i en aquest cas el permís començarà a computar el primer dia laborable després de que es produïska el fet que el genera. Així mateix, el permís podrà iniciar-se mentre dure el fet causant, i una vegada iniciat aquest, els dies de gaudi seran continuats. Si iniciat el permís s'inclou algun dia considerat no laborable per al treballador, no es tindrà en compte en el còmput.

Si el fet causant que origina el dret al permís es produeix quan el treballador haguera completat el 75% de la jornada, i sol·licita el permís aqueix mateix dia, aquest comptarà des de l'endemà.

- c)** Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d)** Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals, en un període de tres mesos podrà passar el Centre al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa. En el cas que el treballador, pel compliment del deure o en l'acompliment del càrrec perceba una indemnització, es descomptarà l'import de

la mateixa al salari al fet que tinguera dret en el centre.

- e) Un dia per noces de familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat.
- f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment.
- g) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades, previ avís i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.
- h) A fi de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, es crea una bossa d'un màxim de 15 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 oportunament, sempre que l'assistència a aquestes consultes no siga possible realitzar-les fora de l'horari de treball.
 - Assistència a tutories de fills menors.

La utilització d'aquestes hores haurà de ser degudament 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 l'empresa, quan 2 o més treballadors sol·liciten acollir-se a aquest permís.

En tot el no expressament regulat per aquest article, s'estarà al que es disposa en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 46. Permisos sense sou.

Tot el personal podrà sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou per any que haurà de ser-li concedit de sol·licitar-se el permís

amb, almenys, quinze dies de preavis. D'efectuar-se la sol·licitud trobant-se un altre treballador d'aquest permís, el Titular del Centre ateses les necessitats d'aquest, decidirà, després d'escoltar els representants legals dels treballadors.

Article 47. Permís per cura del lactant.

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, les persones treballadores 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 part, 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 de forma continuada immediatament després de la finalització del període de suspensió per naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. La concreció d'aquesta acumulació per al treballador o la treballadora que així ho sol·licite serà per un permís retribuït de 20 dies naturals.

Aquest permís 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 simultani per raons justificades de funcionament de l'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 pe-

ríode de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

En els casos de naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així

mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís per lactància correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària, qui haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància.

CAPÍTOL IV Formació i promoció professional

Article 48. Formació.

Quan el professorat assistisca a cursos de perfeccionament i actualització organitzats pel Centre, les despeses de matrícula, desplaçament i residència seran a càrrec del Centre.

La formació contínua s'efectuarà segons el que es preveu en l'Acord Nacional de Formació per a l'Ocupació per al sector de l'ensenyament privat o l'acord que el substituïsc i es trobe vigent a cada moment.

Es facilitarà per part de l'empresa l'accés a cursos per al personal contractat que desitge l'aprenentatge de la llengua de la Comunitat Autònoma on radique el Centre.

Article 49. Permisos retribuïts per a la formació.

El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos retribuïts necessaris per a concórrer a exàmens oficials, sempre que aquests no siguem per a aspirar a un lloc de treball d'un altre centre educatiu, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'Empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

CAPÍTOL V Excedències

Article 50. Excedència forçosa.

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en l'empresa durant la seua vigència, es concedirà, prèvia comunicació escrita al Centre, en els següents suposats:

1. Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball.
2. Per malaltia, una vegada transcorregut el termini dels 18 primers mesos d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador romanga en aquesta situació, encara que l'empresa haja deixat de cotitzar.
3. Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la Central Sindical a què pertanga el treballador tinga representativitat legal suficient.
4. El descans d'un curs docent escolar per a aquells docents que desitgen dedicar-se al seu perfeccionament professional després de deu anys de servei professional actiu i ininterromput en el mateix Centre, sempre que acredite de manera fefaent al Titular del Centre la dedicació i perfeccionament professional, durant el període d'excedència. De no acreditar-ho, aquest dret del treballador es transformarà en excedència voluntària sense reserva de plaça.
5. Durant el període de gestació de la treballadora.
6. Qualsevol altra que legalment s'establisca. El treballador amb excedència forçosa haurà d'incorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir de la finalització de la causa que va motivar la seua excedència prèvia comunicació escrita a l'Empresa.

Els excedents forçosos que en cessar en tal situació no es reintegren al seu lloc de

treball en els terminis establits, seran baixa definitiva en el Centre.

Article 51. Excedència per cura de fill.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, computable a l'efecte d'antiguitat en l'empresa, per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement d'aquest o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que es vinguera gaudint. Si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Finalitzant el mateix, i fins a la terminació del període d'excedència, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o lloc de treball equivalent.

En el no contemplat en aquest article, s'estarà al que es disposa per als supòsits d'excedència forçosa.

Article 52. Excedència per cura de familiar.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència no superior a dos anys per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per

raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exerceisca activitat retribuïda.

Durant aquest període, computable a l'efecte d'antiguitat en l'empresa, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Article 53. Excedència voluntària.

L'excedència voluntària és la sol·licitada pel treballador que té almenys una antiguitat en el Centre d'un any.

Haurà de sol·licitar-la per escrit amb almenys 15 dies d'antelació.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador amb excedència voluntària conserva només el dret preferent al reingrés en el Centre de les vacants d'igual o similar categoria que es produïren, sempre que haguera manifestat, per escrit, el seu desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència. De no efectuar-ho així, serà

baixa definitiva en el Centre.

Si la concessió de l'excedència voluntària fora motivada per gaudi de beca, viatges d'estudis, o participació en cursos de perfeccionament, propis de l'especialitat del treballador, se li computarà l'antiguitat en l'empresa durant aquest període d'excedència, així com el dret de reincorporar-se automàticament al lloc de treball, al qual haurà de reintegrar-se en el termini màxim de set dies.

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

Article 54. Excedència per a víctimes de violència de gènere.

S'estableix una excedència per a víctimes de violència de gènere amb una duració d'entre 3 i 12 mesos i reserva de 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.

CAPÍTOL VI - Jubilacions

Article 55. Modalitats de jubilació.

El treballador podrà acollir-se a qualsevol de les modalitats de jubilació contemplades en la legislació vigent, complint els requisits establits en aquesta.

Article 56. Jubilació Obligatòria.

De conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret llei 28/2018, es pacta expres-

sament que serà causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador complisca l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social a cada moment, sempre que per part de l'empresa es duga a terme qualsevol de les polítiques d'ocupació següents:

a) Contractació d'un nou treballador per cada contracte extingit per aquest motiu.

- b) Transformació d'un contracte temporal en indefinit per cada contracte extingit per aquesta causa.
- c) Ampliació de jornada a temps complet de treballadors amb contracte amb jornada a temps parcial, d'almenys el 50%.

En tot cas, el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits a cada moment per la normativa de Seguretat Social per a tindre dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva.

No seran aplicables les citades mesures d'ocupació, en cas de jubilació voluntària.

Article 57. Acumulació de la jornada en la jubilació parcial.

Els treballadors que, reunint els requisits legalment establits, sol·liciten accedir a la jubilació parcial, podran fer-ho mitjançant acord previ amb l'empresari.

Igualment, mitjançant acord previ amb l'empresari, els treballadors en situació de jubilació parcial o que vagen a accedir a la mateixa d'acord amb el que s'estableix en el punt anterior, podran acumular, en un o diversos períodes concentrats, el temps restant de treball fins a aconseguir la jubilació completa, sense menyscote dels drets socials i econòmics inherents a la seua relació laboral.

TÍTOL V

Retribucions

CAPÍTOL I - Disposicions generals

Article 58. Estructura salarial.

Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran constituïdes, si escau, per: salari base, plus de productivitat docent, complement de desenvolupament i perfeccionament professional (*CPP) i complement de dedicació.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, en els cinc primers dies del mes següent. Serà abonat preferiblement per domiciliació bancària o en defecte d'això en metàl·lic, xec bancari o qualsevol altra forma de pagament admesa en dret.

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball ja realitzat sen-

se que el seu import pugui excedir del 75 per 100 del seu salari mensual.

Article 59. 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 mobilitat no podrà implicar una reducció salarial.

Article 60. Mobilitat funcional externa al grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no co-

responsables 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 estableix la legislació vigent a cada moment

Article 61. Funcions en diferents nivells educatius.

Les retribucions de les persones treballadores que fan el seu treball en diferent nivell d'ensenyament es fixaran en proporció al nombre d'hores treballades en cada nivell.

Article 62. Personal espanyol en centres de titularitat no espanyola radicats a Espanya.

Les retribucions del personal de nacionalitat espanyola que presten serveis en

Centres no espanyols radicats a Espanya no podran ser inferiors a les que perceba el personal de la nacionalitat propietària de l'empresa que ocupe un lloc de treball equivalent, ni tampoc a les assenyalades en aquest Conveni.

Article 63. Jornades parcials.

Les persones treballadores contractades per a la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni percebran la seua retribució en proporció al nombre total d'hores contractades.

Article 64. Salariis.

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni queden establits en les taules salarials per als anys 2021, 2022 i 2023 que figuren com a part integrant del mateix en els Annexos III i IV.

CAPÍTOL II - Complementos salarials

Article 65. Complement temporal dels càrrecs de govern.

Els professors titulats als quals se'ls encomane el càrrec de Director, Subdirector, Cap d'Estudis i Cap de Departament, percebran mentisques exercisquen la seua comesa les gratificacions temporals assenyalades a aquest efecte en les taules salarials (annexos III i IV).

Article 66. Complement de desenvolupament i perfeccionament professional (CPP).

Amb l'objectiu d'estimular la iniciativa de les persones treballadores en la millora de la seua formació i qualitat en la prestació dels serveis, així com servir d'estímul al seu propi desenvolupament professional i econòmic,

el treballador reportarà un complement per la formació i els coneixements adquirits en cada període de 5 anys, sempre que aquesta formació siga organitzada per l'empresa o expressament autoritzada per aquesta.

El treballador tindrà dret a la percepció de l'esmentat complement sempre que acredite la realització, en els cinc anys anteriors, de:

- 100 hores de formació, per al personal docent (grup I).
- 40 hores de formació, per al personal de serveis complementaris (grup II).
- 40 hores de formació, per al personal d'administració (grup III).
- 15 hores de formació, per al personal de serveis generals (grup IV).

Aquests còmputos comprendran la formació

realitzada pel treballador per al desenvolupament i reciclatge del seu lloc de treball, incloent-se en ells les 50 hores de formació establides en l'article 33é del present conveni.

En cas de ser el treballador el que imparteix la formació, no el que la rep, tenint com a destinataris a professionals de la seua mateixa empresa, en cursos organitzats per aquesta o expressament autoritzada per aquesta, les hores d'impartició equivaldran a 2 hores de formació rebuda.

L'import del precitat complement serà el valor indicat en les corresponents taules salarials, establides en l'Annex III i Annex IV del present conveni multiplicat pel nombre de quinquennis complits en l'empresa, sempre que s'acrediten les condicions referides en aquest article. L'abonament es farà efectiu en la nòmina del mes següent al venciment del corresponent període.

Per al personal docent (grup I), l'esmentat complement no podrà superar el 20% del Salari base corresponent a cada lloc de treball, establert en les taules salarials del present conveni.

Per al personal de serveis complementaris del grup II, el complement de desenvolupament professional no podrà superar el 30% del Salari base corresponent a cada lloc de treball, establert en les taules salarials del present conveni.

Per al personal dels grups III i IV, l'esmentat complement no podrà superar el 40% del Salari base corresponent a cada lloc de treball, establert en les taules salarials del present conveni.

L'empresa estarà obligada a oferir les hores de formació necessàries per a la percepció del complement de desenvolupament professional, atenent el que s'estableix en aquest article.

Si en transcórrer les $\frac{3}{4}$ parts del període de referència (cinc anys), l'empresa no ha oferit les preceptives hores de formació,

aquesta haurà de propiciar o autoritzar la realització d'aquestes hores, respectant, en la resta de les qüestions, el que s'estableix en el present article.

En cas d'incompliment empresarial d'aquests supòsits anteriors, el treballador reportarà aquest complement, en transcórrer cinc anys, encara que no haja realitzat el mínim d'hores necessàries.

En el supòsit de períodes de suspensió del contracte de treball, que computen a l'efecte d'antiguitat en l'empresa d'acord amb la legislació vigent, es reduiran les hores de formació a realitzar de manera proporcional al període transcorregut en tal situació.

Article 67. Càlcul de l'antiguitat.

La data inicial del càlcul d'antiguitat en l'empresa serà la de l'ingrés del treballador en el Centre, descomptant-se els períodes de temps en què no té dret a càlcul d'antiguitat.

Al treballador que cessament voluntàriament en el Centre i reingresse de nou en el mateix se li computarà com a data d'iniciació d'antiguitat la que corresponga al seu nou ingrés.

Article 68. Pagues extres.

Anualment, les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebran, com a complement periòdic de venciment superior al mes, tres gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat del salari base, complemente perfeccionament professional, complement per a la finalització del Batxillerat i complement temporal per càrrec del govern, si n'hi haguera.

Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 22 de desembre i, la 3a, dins de l'any natural i corresponent a aquest.

De comú acord entre el titular del Centre i les persones treballadores podrà acordar-se

el prorrateig de les tres gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, cas que no es realitzara fins hui.

Article 69. Complement de dedicació.

Les persones treballadores afectades pel present conveni amb jornada igual o superior al 60% percebran un complement denominat «de dedicació», que tindrà la consideració de percepció salarial. El seu import serà el que corresponga a cada lloc de treball en les taules salarials recollides en els Annexos III i IV. Es percebrà en 15 pagues (si s'apliquen les taules de l'Annex III) o 14 pagues (en cas d'aplicació de les taules de l'Annex IV).

Les persones treballadores amb jornada parcial inferior al 60% percebran aquest complement en proporció a la jornada realitzada.

Article 70. Proporcionalitat al temps treballat.

Al personal que cessament o ingresse en el centre en el transcurs de l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes expressats en l'article 58, prorratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

Article 71. Plus de productivitat docent.

Tot el personal docent afectat pel present conveni tindrà dret a percebre un plus salarial de productivitat, que s'abonarà en onze mensualitats. Aquest plus incentiva i compensa la qualitat de la dedicació docent inherent al seu lloc de treball i la constant actualització de coneixements que el mateix exigeix.

Article 72. Complement per a la finalització del Batxillerat.

El personal docent, de les empreses afectades per l'Annex III del present conveni, que preste els seus serveis en l'últim curs del Batxillerat percebrà un complement en compensació per la seua dedicació i responsabilitat en el rendiment final de l'alumne, que propicie l'obtenció del Títol de Batxiller i possibilita adquirir, en el seu cas, els coneixements necessaris per a l'accés a estudis superiors.

Aquest personal percebrà com a complement, i per les hores dedicades a aquest nivell, una quantitat equivalent al 14% del salari base, conforme al que s'estableix en aquest conveni.

Article 73. Complement per treball nocturn.

Les hores de treball nocturn, tenint en compte l'assenyalat en el paràgraf 5é de l'article 29 d'aquest Conveni, tindran un complement d'un 25 per 100 sobre el salari base.

Article 74. Plus d'insularitat.

Les persones treballadores de Centres que radiquen en la Comunitats Autònomes de Canàries i Balears, així com en les localitats de Ceuta i Melilla, continuaran percebent, una quantitat no absorbible equivalent al denominat i desaparegut plus de residència i insularitat, segons el cas.

Les organitzacions signants del present conveni es comprometen a negociar davant els corresponents organismes autonòmics amb la finalitat que l'esmentat plus siga sufragat per aquests.

CAPÍTOL III - Inaplicació del Conveni Col·lectiu

Article 75.

1. 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 en el qual aquestes causes concórreguen.

2. Quan la inaplicació es limite exclusivament a l'abonament de les pujades salarials previstes en les taules per a cada any, s'entendrà especialment que concorre causa productiva en el cas d'aquells centres educatius que hagen tingut una pèrdua de matrícula igual o superior al 6% en el període comprés entre el curs 2018/2019 i el curs 2020/2021, calculada sobre les dades oficials de matrícula aportats a l'Administració Educativa competent cadascun d'aquests anys, si bé en aquest cas la inaplicació es limitarà a no abonar les pujades salarials previstes en les taules de 2021, aplicant les retribucions de l'any anterior de conformitat amb el que es preveu en aquest apartat.

Igualment, per als cursos 2021/2022 i 2022/2023, s'entendrà especialment que concorre causa productiva en el cas d'aquells centres que acrediten una pèrdua d'alumnes igual o superior al 5% respecte al curs immediatament anterior, d'acord amb els criteris i procediment establerts en el present apartat si bé en aquest cas la inaplicació es limitarà només a no aplicar la pujada salarial acorda-

da per als anys 2022 i 2023 respectivament, aplicant les retribucions de l'any anterior.

L'empresari afectat, en el termini màxim de trenta dies, a comptar des de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat» del present Conveni o des de la data de l'aplicació de les revisions salarials anuals previstes, iniciarà un període de consultes, a l'efecte de les quals comunicarà als representants dels treballadors legalment previstos, la seua intenció d'acollir-se a la inaplicació prevista en aquest article.

A aquest efecte presentarà a aquests representants les dades de l'alumnat matriculat, recollits en els documents d'organització del centre (DOC) o qualsevol altre document oficial acreditatiu que el centre entrega cada curs acadèmic a l'administració competent.

Les negociacions del període de consulta hauran de finalitzar en el termini màxim de quinze dies des del seu inici i el seu resultat es comunicarà a la Comissió Paritària del Conveni. En cas de desacord podran sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària.

La decisió de la Comissió Paritària serà adoptada en el seu propi si en el terme de set dies a comptar des que la discrepància li fora plantejada.

El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de part dirigida a la Comissió Paritària, acompanyada de la documentació assenyalada en aquest apartat indicant el motiu de la discrepància i la pretensió que desitja.

La Comissió comprovarà que reuneix els requisits establerts, dirigint-se, en cas contrari, al sol·licitant a l'efecte de que complete la seua sol·licitud en el termini de dos dies amb l'advertiment que, si així no ho fera, se li

tindrà per desistit de la seua sol·licitud, amb arxivament de les actuacions. Quan s'esmenen les deficiències, el termini per a resoldre començarà a comptar-se des de la data en què es va completar la sol·licitud.

Es remetrà immediatament a l'altra part de la discrepància comunicació d'inici del procediment perquè efectue les al·legacions que considere procedents en el termini de dos dies.

La Comissió Paritària analitzarà si concorren les circumstàncies de la inaplicació sol·licitada segons el que s'estableix en aquest apartat. En cas afirmatiu, considerarà concorde la inaplicació. L'acord de la Comissió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en el període de consultes i només serà recurrent conforme a l'Estatut dels Treballadors.

En cas d'esacord, la Comissió Paritària podrà sotmetre la discrepància a arbitratge a l'efecte del qual cadascuna de les dues

parts integrants de la Comissió Paritària proposarà una relació de dos àrbitres. De la llista resultant de quatre àrbitres, cadascun descartarà per successives votacions, l'ordre de les quals es decidirà per sorteig, el nom de l'àrbitre que tinga per convenient fins que quede un només.

Una vegada designat l'àrbitre, es formalitzarà l'encàrrec, traslladant-li la sol·licitud i la documentació i s'assenyalarà el termini màxim en què ha de ser dictat el laude

L'àrbitre podrà requerir la compareixença de les parts o sol·licitar documentació complementària.

El laude, que serà motivat, comprovarà les dades aportades, després de l'anàlisi de les quals, resoldrà en conseqüència. Es dictarà, i es comunicarà als sol·licitants, dins del termini màxim establert d'acord amb l'indicat en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El laude arbitral serà vinculant i immediatament executiu.

TÍTOL VI

Règim assistencial

CAPÍTOL I - Seguretat i Higiene en el Treball

Article 76. *Prevenió de riscos laborals.*

En quantes matèries afecten seguretat i salut en el treball seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i normativa concordant.

A aquest efecte, les empreses i les persones treballadores sotmeses al present Con-

veni hauran d'abordar l'aplicació del paràgraf anterior, d'acord amb els criteris i declaracions generals previstes en l'esmentada Llei. Delegats de Prevenció:

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

Pel que fa a les seues competències i facultats, s'estarà al que es preveu en l'article 36 de la Llei 31/1995.

Serà aplicable als Delegats de Prevenció el que es preveu en l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seua condició de representants dels treballadors.

Els Delegats de Prevenció seran 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, número 2, de la Llei 31/1995. Comitè de la Seguretat i Salut:

En les empreses o centres de treball 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 els 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 per l'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 de les persones treballadores.
- f) El destinat a la seua formació.

Article 77. Malalties professionals.

La Comissió Paritària gestionarà davant l'INSS la creació d'un servei especialitzat de les malalties professionals per a la seua catalogació i atenció, entre les quals han d'incloure's:

- Malalties neurològiques cròniques.
- Patologia otorrinolaringològiques.
- Malalties infectocontagioses cròniques.
- Al·lèrgies cròniques.

Article 78. Vigilància de la salut.

L'empresari observarà el preceptuat en aquesta matèria, en funció dels riscos inherents al treball, conforme al que s'estableix en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals o normativa en vigor.

Article 79. Pla de senyalització de seguretat i salut en el treball.

Sempre que resulte necessari, l'empresari haurà d'adoptar les mesures precises, atenent el que s'estableix en l'RD 485/1997 de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball, o normativa que el modifique.

Article 80. Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguretat en el treball en el sector de l'Ensenyament Reglat no concertat ni subvencionada.

S'acorda la constitució d'un Òrgan específic per a la promoció de la salut i seguretat en el treball

de caràcter paritari i àmbit estatal en el sector de l'Ensenyament Privat Reglat no concertada ni subvencionada, que desenvoluparà programes amb l'objectiu de divulgar i informar dels riscos professionals existents en el sector, així com sobre els drets i les obligacions preventives de l'empresari i de les persones treballadores, i la promoció d'actuacions preventives.

Aquest òrgan assumirà totes les competències contemplades en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2015-2020, i disposicions de desenvolupament, en el seu cas, i realitzarà quantes actuacions accions, planificació visites, projectes, informes, etc., siguin 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 Salut i Seguretat en el Treball en el sector de l'Ensenyament reglat privat no concertada».

La seu de l'Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguretat en el Treball en el sector de l'Educació reglada privada no concertada s'estableix en el domicili social d'ACADE (Associació de Centres Autònoms d'Ensenyament Privat)

L'Òrgan Paritari està compost per les Organitzacions negociadores del present conveni, i haurà de tindre almenys un representant per cadascuna de les organitzacions, sent igual el nombre de components de la part social, com de la part patronal.

En la primera reunió que se celebri 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 períodes d'igual duració, a excepció del President, el mandat del qual serà d'un any segons el que s'estableix anteriorment.

Article 81. Protecció a les víctimes de violència de gènere.

Els titulars dels centres facilitaran a la treballadora víctima de violència de gènere que ho sol·licite l'exercici dels drets laborals contemplats en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, com la reducció o la reordenació del seu temps de treball, la mobilitat geogràfica, el canvi de centre de treball, i l'extinció del contracte de treball, en els termes legalment establits.

CAPÍTOL II - Millores socials

Article 82. Ensenyament gratuït.

Els fills del personal afectat per aquest Conveni, que presten els seus serveis en règim de jornada completa, tindran dret a plaça de

gratuïtat en els ensenyaments reglats que s'impartisquen en el propi Centre en el que preste el seu servei el treballador, sempre que el nombre d'alumnes en aquesta situació

no excedisca del 20% del nombre d'alumnes matriculats en el corresponent curs.

Els fills de les persones treballadores en situació d'excedència forçosa, excepte els inclosos en l'apartat 1) de l'article 50, i els orfes, tenen dret a sol·licitar i a obtenir plaça de gratuïtat. Si per les especials característiques del centre el treballador no poguera exercir l'esmentat dret, podrà recórrer a la Comissió Paritària del Conveni, que, una vegada estudiat el cas, facilitarà en la mesura

del possible la ubicació de l'alumne en un altre centre les característiques del qual ho permeten.

Article 83. Taxes per menjador i transport.

El personal no afectat per l'article 35 podrà utilitzar els serveis de menjador i transport abonant, el 50% del que s'estableix per als alumnes, sempre que les necessitats, instal·lacions i mitjans del Centre ho permeten segons el parer del Titular.

CAPÍTOL III - Drets Sindicals

Article 84. Drets Sindicals.

Els drets de representació col·lectiva, sindical i de reunió de les persones treballadores en l'Empresa es regiran pel que s'estableix en el títol segon de l'Estatut dels Treballadors i restants normes vigents en la matèria.

Per a facilitar l'activitat sindical a nivell d'Empresa, Província, Regió, Autonomia o Estat, es podrà promoure per les Organitzacions Sindicals l'acumulació d'hores sindicals en delegats o membres del Comitè d'Empresa, per cessió del crèdit suficient d'hores, de membres o delegats, pertanyents al mateix sindicat en una o diverses Empreses. El crèdit d'hores disponibles cada mes serà intransferible.

Cada Central Sindical afectada pel present Conveni col·lectiu podrà negociar amb les Associacions empresarials, signants d'aquest, en l'àmbit que procedisca, l'acumulació d'hores sindicals corresponents al nivell acadèmic en què es produïska l'acumulació d'hores sindicals. Cada període d'acumulació d'hores sindicals no excedirà de tres mesos.

A requeriment de les persones treballadores afiliades a les Centrals Sindicals, els

Centres podran descomptar en la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització de tal operació remetrà a l'adreça del Centre un escrit en el qual expressarà: La seua voluntat que s'efectue el descompte, compta corrent i entitat a les quals ha de ser transferida la corresponent quantitat. Els Centres realitzaran les anteriors gestions, fins que per nou escrit els siga manifestat el contrari.

S'estableix el dret al permís retribuït de les persones treballadores, designats per una organització sindical negociadora del present conveni, per a participar en les reunions oficials de la seua Taula negociadora, així com de la seua Comissió Paritària, sempre que aquestes reunions tinguen caràcter estatutari i corresponguen als àmbits negociadors de l'est conveni.

Serà acceptada la presència de les persones treballadores, juntament amb els seus representants sindicals, de manera proporcional a la representativitat sindical en la Mesa, amb un màxim de dues persones treballadores per organització.

TÍTOL VII

Faltes, sancions, infraccions

CAPÍTOL I - Faltes

Article 85. Classes.

Per al personal afectat per aquest Conveni, s'estableixen tres tipus de faltes:

Lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

- Tres faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant trenta dies.
- Donar per conclosa la classe amb anterioritat a l'hora de la seua terminació, sense causa justificada, fins a dues vegades en trenta dies.
- 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.
- Negligència en el lliurament de qualificacions en les dates acordades, en el control d'assistència i disciplina dels alumnes. La segona comissió d'aquesta falta serà considerada falta greu.

Són faltes greus:

- Més de tres i menys de deu faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de trenta dies.
- Més d'una i menys de tres faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de noranta dies.
- No ajustar-se a les programacions anuals acordades.
- Demostrar reiteradament passivi tat i desinterés amb els alumnes pel que con-

cerneix la informació de les matèries o en la formació educativa, malgrat les observacions que, per escrit, se li hagueren fet a aquest efecte.

- Discussions públiques amb companys de treball en el Centre que menyspreen davant els alumnes la imatge d'un educador.
- Faltar greument a la persona de l'alumne o als seus familiars.– La reincidència en falta lleu en un termini de seixanta dies.

Són faltes molt greus:

- Més de nou faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de trenta dies.
- Més de dues faltes injustificades d'assistència al treball comeses en un termini de noranta dies.
- L'abandó injustificat i reiterat de la funció docent.
- Les faltes greus de respecte i maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del Centre.
- El greu incompliment de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.
- La reincidència en falta greu si es cometera dins dels sis mesos següents a haver-se produït la primera infracció.

Article 86. Reglaments de règim intern.

Els reglaments de règim interior podran determinar i tipificar situacions, fets o omis-

sions no previstes en el present Conveni.

Article 87. Prescripció.

Les infraccions comeses per les persones treballadores prescriuran en els següents terminis: les faltes lleus als deu dies, les greus als quinze dies i les molt greus als cinquanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se

comés.

Article 88. Cancel·lació.

La no comissió de faltes per part de les persones treballadores determinarà la cancel·lació de les anàlogues que pogueren constar en el seu expedient personal, en els següents terminis: les faltes lleus, als 3 mesos; les greus, als sis mesos; i, les molt greus, als dotze mesos.

CAPÍTOL II - Sancions

Article 89. Classes.

Per faltes lleus: Amonestació verbal; si foren reiterades, amonestació per escrit.

Per faltes greus: Amonestació per escrit, amb coneixement dels Delegats de personal o el Comitè d'Empresa, si el treballador així ho desitjara. Si existira reincidència, suspensió d'ocupació i sou de cinc a quinze dies, amb constatació en l'expedient personal.

Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de setze a trenta dies.
- Acomiadament.

En tots dos casos amb prèvia comunicació als Delegats o Comitè d'Empresa si n'hi haguera.

Article 90. Formalitats.

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades per escrit al treballador, fent constar la data i fets que la van motivar.

Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se s'entenen sense perjudici de la responsabilitat penal, civil, administrativa o d'un altre ordre que poguera exigir-se al treballador.

Article 91. Reducció.

La Direcció del Centre, 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, d'acord amb la legislació vigent.

Article 92. Expedient personal.

Els Centres d'ensenyament anotaran en els expedients personals dels seus empleats les sancions greus que se'ls imposaren, podent anotar també les amonestacions i les reincidències en faltes lleus.

Article 93. Infraccions empresarials.

Són infraccions laborals dels empresaris, les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball. Tals infraccions seran conegudes i sancionades per l'Autoritat Laboral.

Disposició transitòria primera.

Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, la Comissió Paritària estudiarà i proposarà, en el seu cas, a la Comissió Negociadora, les adaptacions necessàries per a adequar els salaris al S.M.I. anual que apro-

ve el Govern fins a la publicació del pròxim Conveni Col·lectiu, amb la finalitat de garantir que cap lloc de treball tindrà associat una retribució per davall del SMI corresponent a cadascun d'aquests anys.

Disposició transitòria segona.

Aquelles decisions d'inaplicació del Conveni Col·lectiu al qual aquest substitueix, tramitades conforme al procediment previst en l'article 82.3 de l'ET que s'hagueren produït amb anterioritat a la publicació en el BOE del present Conveni, es mantindran en els seus propis termes.

Les inaplicacions de les taules salarials de 2021 del conveni al qual aquest substitueix, per concurrència de la causa productiva contemplada en el número 2 de l'article 75 del present Conveni, que hagueren sigut acordades amb la representació dels treballadors es mantindran en els seus propis termes.

Disposició addicional primera.

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 VII.
- Revisió de la regulació de la Incapacitat Temporal.
- Adaptacions necessàries a les exigències establides per la legislació vigent.

Disposició addicional segona.

Adhesió a l'ASAC.

Les parts negociadores del present Conveni s'adhereixen a l'Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals (ASAC), així com al seu Reglament d'aplicació que vincularan a la totalitat de les empreses i a la totalitat de les persones treballadores representades, actuant en primera instància la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

Disposició final primera.

Les organitzacions signants del present conveni es comprometen formalment a reprendre els treballs de la Mesa de reestructuració, abordant, analitzant i presentant a les diferents administracions públiques, estatals, autonòmiques i locals, la singular i difícil situació del sector educatiu privat sense cap nivell concertat o subvencionat, així com les mesures a adoptar per a solucionar tal estat.

Disposició final segona. Globalitat, absorció i drets adquirits.

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible.

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

La remuneració total que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, vinga percebent el personal afectat pel mateix no podrà en cap cas, ser reduïda per l'aplicació de les normes que en el mateix s'estableixen. L'antic complement de COU és incompatible amb el complement salarial recollit en l'article 72 del present Conveni o, en el seu cas, en l'annex IV.

Respecte a les altres situacions, en còmput anual i en el seu conjunt, seran respectades les condicions més beneficioses que vingueren gaudint les persones treballadores individual i col·lectivament.

En el supòsit extraordinari que una empresa, afectada per l'annex III del present conveni, abonara el Complement per a la finalització del Batxillerat en els dos cursos d'aquest nivell, el percentatge aplicable a les persones treballadores afectades consistiria en un 7 per 100 del seu salari brut, respectant sempre la proporcionalitat respecte a les hores destinades a aqueix nivell.

Disposició final tercera. Assegurança de responsabilitat civil.

Els Centres hauran de contractar una assegurança de responsabilitat civil que empare als seus empleats en el desenvolupament i compliment de les seues obligacions.

Disposició final quarta. Treballadors d'ETT.

Les Organitzacions negociadores d'aquest Conveni acorden l'equiparació en relació amb el salari base entre les persones treballadores contractades a través d'una empresa de treball temporal i les persones treballadores de l'empresa d'ensenyament usuari.

Disposició final cinquena.

Llenguatge no sexista.

La possibilitat que la utilització de maneres d'expressió no sexista, garanteix 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 final sisena. Pla d'igualtat.

Les empreses que tinguen més de 50 treballadors, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral i amb l'abast i contingut establits en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

ANNEX I

Definició de llocs de treball i càrrecs directius temporals

Grup I. Personal docent.

- a) Professor Titular/Titular de taller o laboratori. És el que, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la Legislació, exerceix la seua activitat educativa per a l'adequat desenvolupament dels programes, tant a l'aula com en el taller o laboratori, dins del marc pedagògic i didàctic establert pel Centre, d'acord amb la legislació vigent.
- b) Professor adjunt, ajudant o auxiliar. És el professor que, designat pel Centre, col·labora amb el Professor titular en el desenvolupament dels programes, sota les directrius i orientació del professor titular.
- c) Professor adjunt de taller o laboratori: És el professor que, designat pel centre, col·labora amb el professor titular en l'execució i aplicació dels programes que hagen de desenvolupar-se en el taller o en el laboratori, sota les directrius i orientació del professor titular.
- d) Educador d'infantil: és el professional que, reunint la titulació i/o capacitat exigides per la llei, exerceix la seua activitat en el nivell d'educació infantil del centre, afavorint la formació integral dels alumnes.
- e) Instructor. És qui auxilia al Professor en aquells ensenyaments que compregua matèries no incloses en els programes oficials.

Grup II. Personal de serveis complementaris.

- Subgrup A (nivell I i nivell II): Personal especialitzat.-És el que exerceix una funció especialitzada o assessora, ja siga directament sobre els alumnes o genèricament en els Centres.
- Subgrup B: Personal de suport:
 - Monitor d'activitats extracurriculars. És qui desenvolupa activitats fora del currículum oficial (educatives, esportives, culturals o anàlogues) amb un o diversos grups d'alumnes.
 - Vigilant educador. És qui amb la preparació adequada col·labora en la formació integral dels alumnes i cuida de l'ordre i instal·lacions realitzant les labors de suport que se li encomanen.
 -

Grup III. Personal d'Administració.

- a) Cap d'Administració o Secretaria. És qui té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la secretaria del Centre, de la qual respondrà davant el titular d'aquest.
- b) Cap de Negociat. És qui, a les ordres del Cap d'Administració i/o Secretària, s'encarrega de dirigir una Secció o Departament Administratiu.
- c) Oficial. És qui exerceix funcions burocràtiques comptables o de gestió que exigisquen iniciativa i responsabilitat.
- d) Auxiliar o telefonista. Comprén aquesta categoria a l'empleat que realitza fun-

- cions administratives, burocràtiques o de biblioteca sota la direcció del seu immediat superior, atén els telèfons, recepció i altres serveis del Centre.
- e)** Intendent (només annex IV). És qui té al seu càrrec l'adquisició de tota classe d'objectes, mobles, queviures, combustibles i altres elements necessaris per al funcionament del centre i els seus serveis.
- f)** Aprenent/Aspirant (només annex IV). És el treballador que es troba en el primer grau d'una professió abans de passar a oficial. Grup IV. Personal de Serveis Generals.
- a)** Conserge. És qui atén les necessitats del Centre i recepció de visites i procura la conservació de les diferents dependències del Centre, organitzant el servei d'ordenances i personal auxiliar.
- b)** Governant. És qui té a la seua cura la coordinació del personal de neteja, cuina i menjador si no existiren Caps d'aquests, distribuint el servei per a la millor atenció de les dependències del Centre, responsabilitzant-se, si escau, del parament, claus, llenceria, utensilis i material domèstic diversos.
- c)** Cap de Cuina. És qui dirigeix a tot el personal d'aquesta, es responsabilitza de la condimentació dels aliments i cuida del seu servei en les degudes condicions.
- d)** Cuiner. És l'encarregat de la preparació d'aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la netedat del local i utensilis de cuina.
- e)** Oficial. És qui, posseint la pràctica dels oficis corresponents els exerceix amb gran perfecció, fent treballs generals i fins i tot els que suposen especial obstinació i delicadesa.
- f)** Conductor. És el que, proveït del permís de conduir de corresponent classe, se li encomana la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament.
- g)** Zelador. És qui té al seu càrrec la cura de l'ordre i componiment dels alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions del Centre. Atén igualment la vigilància i entreteniment dels alumnes, en els actes que no siguin docents reglats.
- h)** Porter i ordenança. És qui fa les següents tasques:
- Neteja, cura i conservació de la zona a ell encomanada.
 - Vigilància de les dependències i persones que entren i isquen, vetlant perquè no s'altere l'ordre.
 - Puntual obertura i tancament de les portes d'accés a la finca i edificis que integren el Centre.
 - Fer-se càrrec dels lliuraments i avisos, traslladant-los puntualment als seus destinataris.
 - Encesa i apagat de les llums.
 - Cura i normal funcionament de comptadors, motors de calefacció i altres equips equivalents i comuns.
 - Vigilància dels locals i realització d'encàrrecs, encàrrecs, etc.
- i)** Empleat de Serveis Generals. És qui realitza una o diverses de les següents funcions:
- la vigilància d'edificis i terrenys delimitats, de dia o de nit, suplint, en el seu cas, als Porters en les funcions d'obrir i tancar portes. En cas necessari, tindrà al seu càrrec fer guardar l'ordre i componiment als residents durant la nit.
 - compte, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.
 - qualsevol de les funcions, de servei de menjador, neteja, costura, rentada, planxa, etc.
 - acompliment d'activitats que no constitueixen pròpiament un ofici.
 - auxili en la neteja i higiene tant de la cuina i el menjador com de les restants dependències del centre.
 - Realització d'encàrrecs, repartiment i al-

tres treballs que no requereixen iniciativa ni responsabilitat.

- j)** Ajudant de Cuina (només annex IV). És qui, a les ordres del cuiner, li ajuda en les seues funcions.
- k)** Punxe (només annex IV). És el personal que auxilia en la neteja i higiene tanta de la cuina i el menjador com de les restants dependències del centre
- l)** Botons (només annex IV). Personal que realitza encàrrecs, repartiment i altres treballs que no requereixen iniciativa ni responsabilitat.

Definició de càrrecs directius temporals:

- a)** Director. És l'encarregat pel titular del Centre de dirigir, orientar i supervisar les

activitats educatives en tots els seus aspectes i altres que li siguen encomanades.

- b)** Subdirector. És l'encarregat d'auxiliar i, en cas necessari, substituir al Director en les seues funcions.
- c)** Cap d'Estudis. És qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la Legislació, està encarregat de la coordinació, compliment d'horaris, ordre i disciplina d'alumnes i professors del Centre.
- d)** Cap de departament. És el professor que en els centres, la modalitat d'ensenyament dels quals així ho exigeix, dirigeix i coordina la investigació, programació i ensenyaments de les disciplines que corresponguen en el seu departament.

ANNEX II

Interpretació de jornada de treball del personal docent

Activitat lectiva:

És el temps no superior a seixanta minuts, durant el qual el professor realitza activitats lectives que poden consistir en l'explicació oral, realització de proves o d'exercicis escrits i preguntes als alumnes.

Activitat complementària:

S'entendrà per activitats docents complementàries totes aquelles que, efectuades dins del Centre, tinguen relació amb l'ensenyament, com ara el temps de preparació de classes en el Centre, el d'avaluacions, programació, reunions, vigilància d'esbarjos, recuperacions, preparació de treballs en laboratoris i restants activitats de suport,

entrevistes de pares d'alumnes amb el professorat i altres d'anàloga naturalesa. Així mateix les hores que puguen quedar lliures entre classes en virtut de l'horari establert pel Centre.

No obstant això, els Centres podran emprar el Professor durant aqueix temps lliure en tasques similars a les de Bibliotecari, classificació de làmines, diapositives, ordenació de material de laboratori i en la substitució justificada d'un altre Professor.

Tot el personal docent en règim de jornada completa afectat per aquest Conveni destinarà, una hora setmanal a la funció d'orientació dels seus alumnes en les tasques educatives que el titular del Centre assenyalen.

ANNEX III*

Taules salarials

Taules Salarials des de l'1 de setembre de 2021

Taules Salarials any 2022

Taules 2023

* Consultar taules completes de l'Annex III en BOE núm. 87, de 12 d'abril de 2022
[https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/28/\(13\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/28/(13))

