

VII



FSIE

ESPECIAL PAS CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS



EDICIÓN DE SEPTIEMBRE 2021

¿Ya sabes todo lo que **FSIE** te ofrece?

Entra en nuestra web www.fsie.es y síguenos en nuestras redes sociales



VENTAJAS EXCLUSIVAS
PARA AFILIADOS,
FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA
TRABAJADORES DEL SECTOR
INFORMACIÓN SOBRE
CONVENIOS Y LEGISLACIÓN,
Y MUCHO MÁS...

“POR NUESTROS
DERECHOS EN UNA
SOCIEDAD LIBRE
Y PLURAL”



SOMOS PROFESIONALES COMO TÚ #SOMOSFSIE

ÍNDICE POR MATERIAS

Contratación	4	Sanciones	32
Jornada de Trabajo	7	Disposiciones adicionales	33
Vacaciones	8	Disposiciones transitorias	35
Calendario laboral	10	Disposición final	36
Permisos	10	Anexo I: Control y registro del horario de trabajo.....	36
Excedencias	14	Anexo II: Salidas escolares de más de un día de duración.....	39
Suspensión del contrato	16	Anexo III: Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias.....	42
Jubilaciones	16	Anexo IV: Centros residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar).....	45
Retribuciones	17	Dónde estamos	46
Otros complementos	19		
Prevención de riesgos laborales	20		
Mejoras sociales	24		
Derechos sindicales	28		
Faltas	30		

Especial Personal de Administración y Servicios

En este documento se han extraído los artículos del VII Convenio que afectan directamente al PAS y refieren las cuestiones consultadas con más asiduidad.
En ningún caso este resumen sustituye a todo el articulado del VII Convenio publicado en el B.O.E. de 27 de Septiembre de 2021

Contratación

Artículo 14. Presunción de duración indefinida

El personal afectado por este Convenio, se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible, según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 15. Contrato para la formación

Los contratos para la formación y el aprendizaje tendrán por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

En el resto de las condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

Artículo 16. Contrato en prácticas

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 1 año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional, y el 90% del mismo durante el segundo año.

Los trabajadores incluidos en pago delegado, podrán devengar hasta el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral, siempre y cuando no supere el módulo correspondiente.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal

El personal con contrato temporal, no superará el 25% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato de interinidad, el personal con contrato de relevo, ni el personal con contrato por obra o servicio regulado en el artículo 18.

El personal contratado para actividades educativas extracurriculares, no entra en este cómputo.

En los centros de trabajo de 8 o menos de 8 trabajadores, no será de aplicación este artículo.

Las empresas adecuarán su plantilla a lo anteriormente previsto en el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 18. Contrato para obra o servicio determinados

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para esta modalidad contractual, una duración máxima de 3 años que podrá ser ampliada hasta un máximo de un año más.

Artículo 19. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses (6), dentro de un periodo de doce meses (12), contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención a la existencia de circunstancias excepcionales que se pueden producir, constatadas por la comisión paritaria. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses (18), no

pudiendo superar la duración del contrato, como máximo, doce meses (12).

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente.

Artículo 21. Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la percepción de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará, simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador en las condiciones que establezca la legislación vigente.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Artículo 22. Conversión en contrato indefinido

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Jornada de Trabajo

Artículo 31. Jornada del personal de administración y servicios

Este personal tendrá la siguiente jornada:

1º.- Jornada anual de 1.570 horas, de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Primera. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

2º.- Jornada semanal de 38 horas de referencia, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.

3º.- Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.

4º.- Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.

5º.- En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.

6º.- Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

7°.- El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.

Artículo 32. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33. Control y Registro de jornada

A efectos de control y registro de jornada se tendrá en cuenta lo establecido en el Anexo I del presente convenio.

Vacaciones

Artículo 34. Régimen general de vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 1 mes,

preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción. El cálculo para la compensación económica de las vacaciones, en los casos que proceda legalmente, se realizará en base a lo establecido en este artículo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingen-

cias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 37. Vacaciones del personal complementario titulado y de administración y servicios

Este personal tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

1º.- Seis días de vacaciones durante el año, 3 a determinar por el empresario y los otros 3 a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar.

2º.- El personal de Administración y Servicios tendrá 2 días más de vacaciones al año, 1 a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y 1 a determinar por el trabajador.

Artículo 38. Periodos sin actividad del personal complementario titulado y de administración y servicios

Todo el personal complementario titulado y de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de 6 días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño.

También tendrá derecho a disfrutar de 3 días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Artículo 39. Parte proporcional

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que

por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Calendario Laboral

Artículo 40. Calendario Laboral

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro. Excepcionalmente y para el caso de impartición de materias optativas, así como, en los módulos de Formación Profesional, el tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva semanal podrá superarse siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar.

Permisos

Artículo 41. Permisos retribuidos

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

1º.- Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

2º.- Tres días en caso de fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de 5 días.

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3°.- Dos días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4°.- Un día por traslado del domicilio habitual.

5°.- Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6°.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7°.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8°.- Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.
- Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2° y 3°, se establece lo siguiente:

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.
- Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Artículo 42. Permisos no retribuidos

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará, como máximo, en 2 períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Artículo 43. Prestación por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato derivado de nacimiento y cuidado del menor, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

Artículo 44. Permiso para el cuidado del bebé lactante

Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajador o en su caso, lo establecido en aquella.

El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un Acuerdo al respecto entre la Administración Educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las Instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por nacimiento.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

Artículo 45. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 12 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo,

y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excedencias

Artículo 48. Clases de excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 49. Excedencia forzosa

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1ª.- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2ª.- Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.

3ª.- Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 10 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

Artículo 50. Excedencia especial

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

1ª.- Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

2º.- Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 51. Reserva del puesto de trabajo

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial, tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

También tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida, el trabajador que esté en situación de excedencia voluntaria, en los términos previstos en el artículo siguiente, cuya excedencia esté motivada por su incorporación como cooperante a un proyecto de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria internacional.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 52. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

Artículo 53. Excedencia por víctimas de violencia de género

Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre 3 meses y 1 año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

Artículo 54. Reingreso en la empresa

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria, sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso, al menos con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Suspensión del contrato

Artículo 55. Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente

En el supuesto de Incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Jubilaciones

Artículo 56. Jubilaciones

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Retribuciones

Artículo 57. Pago de salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan establecidos en las Tablas Salariales fijadas al efecto, que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías, que son las establecidas en el Anexo VII de este convenio colectivo correspondientes a los años 2020 y 2021.

La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes a cada año dentro del plazo de 3 meses desde la publicación en el BOE de la LPGE correspondiente o prórroga. Este límite sólo se aplicará durante la vigencia del convenio o su prórroga, no siendo aplicable después de la denuncia del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

Artículo 58. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Esta modalidad no podrá implicar una reducción salarial.

No obstante, en supuestos acreditados de modificación de unidades o del concierto educativo se podrá proceder a la movilidad funcional dentro del Grupo I sólo limitada por la exigencia de la titulación académica o profesional necesaria, y el trabajador percibirá el salario que corresponda al subgrupo del nivel educativo al que quede adscrito.

Artículo 59. Movilidad funcional externa al grupo profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones

de ésta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 60. Anticipos de salario

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Para los trabajadores incluidos en pago delegado el empresario tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 61. Empresas educativas de titularidad no española

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste servicios en empresas educativas de titularidad no española radicadas en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este Convenio.

Artículo 62. Trienios

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en

las Tablas Salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 63. Cómputo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 64. Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a 1 mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 65. Prorrateo de pagas

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de

las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 66. Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa

Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

Artículo 68. Retribución de jornadas parciales

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas.

Artículo 69. Retribuciones proporcionales

Las retribuciones de los trabajadores que realicen su trabajo en distinto grupo, subgrupo o distinta categoría profesional, se fijarán en proporción al número de horas semanales trabajadas en cada uno de ellos. En cualquier caso se respetarán las condiciones económicas del contrato laboral del trabajador.

Artículo 70. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán a efectos de retribución en un 25% sobre el salario. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Otros complementos

Artículo 73. Complementos retributivos autonómicos

En aquellas Comunidades Autónomas en donde las organizaciones legitimadas hayan acordado complementos retributivos, los trabajadores percibirán el mismo como complemento autonómico, y en las condiciones pactadas en los respectivos Acuerdos.

Artículo 74. Complemento por incapacidad temporal

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad temporal y durante los 3 primeros meses, recibirán el

complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Una vez superados los periodos respectivos indicados, se abonará el 100% de la retribución salarial total en proporción de 1 mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio Colectivo adaptarán este artículo en dicho ámbito a la nueva situación.

Artículo 75. Plus de portero

El portero recibirá un plus correspondiente al 9% del salario los 12 meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea ésta de carbón u otros productos sólidos.

Artículo 76. Plus de residencia

Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia o

insularidad, según los casos, los complementos señalados al efecto en el Anexo VII.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las establecidas en el Anexo VII, continuarán percibiendo esas cantidades como derecho "ad personam", no pudiendo ser reducidas ni absorbidas.

Prevención de riesgos laborales

Artículo 77. Seguridad en el trabajo

Las empresas y el personal afectado por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de Noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Artículo 78. Prevención de riesgos laborales

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los

firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Artículo 79. Delegados de prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/95.

En las empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de 31 a 49 trabajadores, habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con

arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/95.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como las garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/95.

En las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/95.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Prevención la formación necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones, o facilitarán, dentro de su actividad laboral, el tiempo necesario para ello.

Artículo 80. Revisión médica

Las empresas garantizarán una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores.

Artículo 81. Enfermedades profesionales

La Comisión Paritaria estudiará en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como:

- a) Enfermedades neurológicas crónicas.
- b) Patologías otorrinolaringológicas.
- c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- d) Alergias crónicas.
- e) etc.

A tal efecto, y si es el caso, la Comisión Paritaria se dirigirá a los organismos competentes, instándoles a la creación de dicho servicio.

Artículo 82. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos

Se constituirá un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter

paritario y ámbito estatal en el sector de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina “Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos”.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o

parcialmente con fondos públicos, se establece en el domicilio social de EDUCACIÓN y GESTIÓN (EyG).

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto por la parte social, como por la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros

ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración.

Mejoras Sociales

Artículo 83. Ropa de trabajo

Las empresas proporcionarán al personal de servicios y al personal técnico de talleres o laboratorios, ropa de trabajo una vez al año.

El personal docente, a petición propia o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes. El profesorado de Educación Física, o que ejerza como tal, recibirá un chándal y calzado deportivo una vez al año.

Artículo 84. Ayudas al estudio

Las empresas educativas comprendidas en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para el personal afectado por el mismo y para sus hijos, un régimen de ayudas al estudio consistente en la preferencia de plaza en puesto escolar y en la gratuidad de enseñanza, tal y como se detalla en los 2 artículos siguientes.

Artículo 85. Preferencia de plaza en puestos escolares

La preferencia de plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual, para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
- b) Los hijos de los mismos.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 49.1.

Artículo 86. Enseñanza gratuita

Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

- 1º. La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas

directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

2º. Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

3º. Son beneficiarios de esta ayuda:

a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.

b) Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.

c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer, tuvieran una antigüedad superior a 2 años.

d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 49.1.

4º. El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:

a) Educación Infantil, 1er. ciclo de E.S.O. (sin concertar), 2º ciclo de E.S.O., Bachillerato, F.P.

de Grado Medio, F.P. de Grado Superior, Ciclos Formativos de Grado Básico o su equivalente conforme a la legislación vigente, E.P.A.: 2%

b) Educación Primaria y 1er. ciclo de E.S.O. (con concierto): 3%

Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita, en el propio centro de trabajo, aunque se superen los porcentajes señalados.

Los hijos de los trabajadores de otros centros, únicamente tendrán derecho a la enseñanza gratuita, siempre que los porcentajes señalados en el párrafo anterior, no hayan sido cubiertos con hijos de profesores del propio centro.

Se establece un máximo del 15% de alumnos becados en el Primer Ciclo de Educación Infantil, fijándose una beca del 50% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo, distribuyéndose la cuantía de esta beca entre el número de alumnos becados para este ciclo.

5º. Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas, si cumplen las

condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

6°. Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el Anexo V de este Convenio.

Artículo 87. Manutención y alojamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

2°. El personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50% de lo establecido para los alumnos. Es potestativo del empresario, establecer que el referido personal, no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen habitualmente.

3°. Asimismo, el personal podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50 % de lo establecido para los alumnos.

4°. En los centros de trabajo donde exista comedor o internado, el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina, tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.

5°. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento. Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de 1 hora de descanso para la comida.

Artículo 88. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal (docente y no docente) de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el art. 46.1, aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

Artículo 89. Garantías y coberturas

En extracto, las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

1º. Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.

d) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 50.000 euros.

2º. Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros. Existe un baremo para la determinación de la indemnización, expresado en porcentaje sobre la suma asegurada.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Derechos Sindicales

Artículo 90. Ausencias

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 91. No discriminación

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

Artículo 92. Representación de los delegados de personal

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario, la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 93. Representación del comité de empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores.

Artículo 94. Derechos y garantías

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 95. Acumulación de horas

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos

trabajadores, Delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Organización patronal correspondiente, el deseo de acumular las horas de sus Delegados.

Las Organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio, podrán pactar con las Administraciones competentes, la liberación de los trabajadores incluidos en pago delegado.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 96. Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en su centro de trabajo, siempre que no

se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, el empresario o representante legal de la empresa, podrá regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 97. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos, el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 98. Ausencia por negociación de Convenio

Los representantes de las Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel

nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

FALTAS

Artículo 99. Tipos

Para el personal afectado por este Convenio, se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1º.- Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) La no comunicación, con la antelación previa

debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo y en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.

- d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
- f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2º.- Son faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- e) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos

ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.
- h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

3º.- Son faltas muy graves:

- a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de 30 días.
- c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.

- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función docente y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.
- e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
- f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.

- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Artículo 100. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1º. Las faltas leves, a los 10 días.
- 2º. Las faltas graves, a los 20 días.
- 3º. Las faltas muy graves, a los 55 días.

SANCIONES

Artículo 101. Clases de sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 1º. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- 2º. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3°. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 u 8 meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 102. Procedimiento sancionador

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que la motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales si los hubiere.

El empresario, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Tercera.

A efectos del presente Convenio, se entiende por curso escolar, el período de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente.

Sexta. Inaplicación de convenio

Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurren.

Octava.

En virtud de lo establecido en el artículo 1 del presente Convenio, en las Comunidades y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar Acuerdos sobre las siguientes materias:

- 4) Acuerdos de Mantenimiento del empleo para centros que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.
- 6) Acumulación de horas por lactancia.
- 7) Medidas que favorezcan la jubilación, tanto parcial como total, de los trabajadores.
- 9) Se establece la posibilidad de negociar en las CCAA, otros complementos, como los sexenios, siempre y cuando se haga cargo de su abono la Administración Educativa competente y sin que las empresas estén

obligadas al pago de cantidad alguna por estos complementos.

Se respetarán los acuerdos alcanzados en las Comunidades Autónomas como resultado de la negociación colectiva.

Estos Acuerdos que formarán parte de este Convenio, para su efectividad deberán ser tomados por las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad y deberán contar con el Acuerdo previo o conformidad de la Administración Educativa competente.

Todos estos Acuerdos deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que proceda a depositarlos ante el organismo competente y su posterior publicación en el BOE.

Novena.

A efectos de clarificación en los procesos de elecciones sindicales, se entenderá que el Grupo 3, del Personal de Servicios Generales, corresponde al colegio de especialistas y no cualificados perteneciendo el resto de grupos al colegio de técnicos y administrativos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Jornada del Personal de Administración y Servicios Generales

Se reducirá progresivamente al Personal de Administración y Servicios Generales para quedar en 1570 horas al año, establecidas en el art. 31.

Esta reducción se hará de forma progresiva a lo largo de la vigencia de este Convenio:

- En 2022 la jornada será de 1590 horas anuales.
- En 2023 la jornada será de 1580 horas anuales.
- En 2024 la jornada será de 1570 horas anuales.

Segunda.

En el marco de los Acuerdos Autonómicos que se suscriban respecto al VI Convenio Colectivo o de las instrucciones sobre pago delegado o resoluciones administrativas dictadas al efecto, los trabajadores que a la entrada en vigor del V Convenio Colectivo tuvieran cumplidos 56 o más años y que a lo largo de la vigencia del VI Convenio alcanzarán, al menos 15 años de antigüedad en

la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, siempre que no la hayan percibido anteriormente según lo dispuesto en el artículo 62 de este Convenio, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. En todo caso, a partir del 31 de diciembre de 2015 no se generará el derecho a la paga por antigüedad en la empresa recogido en esta Disposición Transitoria para quienes cumplan 56 años o más y no alcancen los 25 años de antigüedad en la empresa. El personal no incluido en régimen de pago delegado que reúna los anteriores requisitos, tendrá derecho a una paga en los mismos términos a cargo de la empresa, que dispondrá del ámbito temporal del presente Convenio para hacerla efectiva, no existiendo tal derecho en caso contrario.

En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas legalmente, durante la vigencia de este Convenio o del correspondiente Acuerdo autonómico sobre esta materia, se le liquidará dicha paga extraordinaria en ese momento, si reúne los requisitos de esta

disposición y así haya sido recogido en el mencionado Acuerdo o instrucción administrativa.

Cuarta.

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro del primer mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

- Jornada de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Revisión del Título VI.
- Régimen de los cursos de formación y perfeccionamiento profesional.
- Adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio.

ANEXO I

Control y registro del horario de trabajo

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El empresario determinará al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.
3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora.
4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado y autorizado por la dirección y registrado en el mismo día.
5. En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.
6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.
7. Si, por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre clases estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar con la persona la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con la temporalidad máxima de un curso, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.
8. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo

de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

9. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y no lectiva) la que tuviera ese día en el centro educativo.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese

día, se contabilizarán además como horas no lectivas las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Las categorías funcionales directivas temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 29 del VII Convenio Colectivo.
12. En el supuesto de subcontratación de la actividad la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa

contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista, en todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

13. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.
14. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus Comités de Empresa o Delegados de Personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá

a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.

16. A los socios trabajadores de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.
17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado.

ANEXO II

Salidas escolares de más de un día de duración

1. Quedan excluidas de la presente regulación aquellas salidas de un solo día de duración, sin pernocta, integradas en la programación general del centro como parte del contenido formativo del alumnado. Asimismo, quedan excluidas las salidas

cuyo cómputo de horas sea superior a lo establecido en el apartado 3 de este acuerdo.

2. En el supuesto de que la empresa organice para el alumnado una actividad fuera del centro de más de un día de duración podrá contar con las personas trabajadoras que, de forma expresamente voluntaria, acepten participar en la realización de estas salidas.
3. Las horas dedicadas a estas salidas tendrán en todo caso la consideración de ordinarias, y no se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada indicado en los artículos 26 a 31 del convenio colectivo, a excepción de lo establecido en el epígrafe b) de este apartado en los términos que a continuación se señalan:
 - a) La dedicación máxima y exclusiva para las salidas que se realicen con alumnos y no incluidas en el cómputo anual antes indicado, será de 72 horas por curso escolar y por persona trabajadora, computándose a razón de un máximo de ocho horas diarias.
 - b) En los días de salida que se correspondan con días laborables establecidos en el horario de la

persona trabajadora, ya sean lectivos o no lectivos pero con presencia obligatoria en el centro de trabajo, se computarán con cargo al cómputo anual, indicado en los artículos 26 a 31 del Convenio Colectivo, las horas que la persona trabajadora tuviera programadas esos días. En el caso de que la jornada especificada en la jornada de la persona trabajadora sea inferior a ocho horas diarias, el exceso hasta alcanzar esa suma se efectuará con cargo al número de horas fijadas en el punto a).

- c) En los días de salida que se correspondan con un día no lectivo a efectos escolares y días sin presencia obligatoria de la persona trabajadora en el centro se computarán 8 horas diarias con cargo al número de horas fijadas en el punto a).
- d) A los meros efectos de lo establecido en los apartados anteriores se estará a las siguientes definiciones:
 - a) Días lectivos: los fijados por las Administraciones educativas como días de clase, de lunes a viernes.

b) Días no lectivos con presencia obligatoria de la persona trabajadora en el centro:

En junio, desde la finalización de los días lectivos hasta el día que la empresa establezca como de presencia obligada de las personas trabajadoras en el centro para la realización de actividades no lectivas.

En septiembre, los días que la empresa establezca de presencia obligada de las personas trabajadoras en el centro para la realización de actividades no lectivas y hasta el inicio de las actividades lectivas.

Los 8 primeros días de julio o los ocho últimos días de agosto si el centro programa la presencia obligada en el centro.

En su caso los sábados, si estos figuran en el calendario laboral.

4. Se respetarán los descansos diarios y semanales que establece la legislación vigente.
5. Las personas trabajadoras que participen en estas salidas percibirán un complemento salarial por cada

día de salida, con cargo al coste de la propia actividad, cuyas cuantías serán:

- a) 50 euros por cada día lectivo o laborable no lectivo de presencia obligatoria en el centro que coincida con la salida.
 - b) 80 euros por cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter nacional.
 - c) 90 euros por cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter internacional.
6. Los importes relacionados en el apartado anterior serán objeto de revalorización anual conforme al IPC del año anterior.
 7. Se mantendrán las condiciones establecidas en las empresas que ya vienen regulando estas salidas para sus trabajadores, respetando como mínimas y obligatorias las condiciones determinadas por el presente acuerdo.

8. Los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de las personas trabajadoras que realicen estas salidas serán sufragados con cargo al coste de la propia actividad.
9. Estas salidas estarán cubiertas con una póliza de seguro de responsabilidad civil, así como de asistencia en viaje cuando sea al extranjero.
10. Según la legislación vigente se considerará como accidente laboral cualquier siniestro que ocurra en el desempeño de sus funciones durante la salida.

ANEXO III

Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias

Grupo 2: Personal de Administración

2.1. Subgrupo Personal Administrativo.

Jefe de Administración o Secretaría. - Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

Jefe de Negociado. - Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaría, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

Oficial. Contable. - Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Recepcionista. Telefonista. - Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

Auxiliar. - Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o un representante suyo.

2.2. Subgrupo Personal Auxiliar.

Cuidador. - Es quien ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, alimentación, movilidad, etc.

Grupo 3: Personal de Servicios Generales

3.1. Subgrupo Personal de portería y vigilancia.

Conserje.- Es quien atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere. Atiende a los alumnos para que éstos no deterioren las instalaciones.

Portero.- Atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias empresariales, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas; ha de hacerse cargo de los avisos y entregas de paquetes, cartas, mercancías, recados, encargos, etc. en colaboración con el conserje y el recepcionista si los hubiera; enciende y apaga las luces en los elementos comunes; cuida del normal funcionamiento de contadores, calefacción, y otros equipos equivalentes; limpia y conserva la zona que se le encomiende. En colaboración con el profesorado, tiene

a su cargo el orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones durante su estancia en el centro educativo fuera de las clases.

Guarda, Vigilante.- Es quien, de día o de noche, tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

3.2. Subgrupo Personal de limpieza.

Gobernante.- Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

Empleado del servicio de limpieza de costura, lavado y plancha.- Es quien atiende a alguna o todas estas funciones bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada directamente por él mismo.

3.3. Subgrupo Personal de cocina y comedor.

Jefe de cocina.- Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

Cocinero.- Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina, velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

Ayudante de Cocina.- Es quien, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor.

Empleado del servicio de comedor.- Es quien atiende el servicio de comedor, a las órdenes del Jefe de

Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

3.4. Subgrupo Personal de mantenimiento y servicios generales.

Oficial de 1º de Oficios.- Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e, incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

Oficial de 2º de Oficios.- Es quien, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.- Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Conductores. Son los trabajadores provistos del permiso de conducir, a los que se les encomienda

la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

ANEXO IV

Centros residenciales (Colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar).

En estas empresas se clasificará en los siguientes grupos:

- * Grupo 2. Personal de Administración
- * Grupo 3. Personal de Servicios Generales

Grupo 2: Personal de Administración

2.1. Subgrupo personal administrativo.

- a. Personal administrativo
- b. Personal auxiliar

2.2. Subgrupo personal auxiliar.

- a. Cuidador

Grupo 3. Personal de servicios generales

El personal del Grupo 2 y 3 se clasificará conforme a lo establecido en el artículo 10 de este Convenio y sus funciones serán las que aparecen definidas en el Anexo I.

Jornada del personal no docente.- Este personal no variará su jornada durante los meses de julio y agosto, salvo pacto entre las partes.



DÓNDE ESTAMOS

SEDE NACIONAL

FSIE www.fsie.es

Bravo Murillo, 305 - 28020 Madrid |
915 716 745 | federacion@fsie.es

SEDES AUTONÓMICAS Y PROVINCIALES

Andalucía www.fsieandalucia.es

Concepción, 4 (1ªA) - 14008 Córdoba |
957 498 158 | fsie.andalucia@fsie.es |

Almería

Costa de Almería, 33 (3ªA) - 04009 Almería |
607 700 065 | fsie.almeria@fsie.es

Cádiz

Avda. Ana de Viya, 3. Edificio Minerva (oficina 205) -
11009 Cádiz | 956 077 116 | fsiecadiz@fsie.es

Córdoba

Concepción, 4 (1ªA) - 14008 Córdoba |
957 498 158 | fsie.cordoba@fsie.es

Granada

Luis Amador, 26 (Cámara de Comercio) - 18014 Granada
| 647 923 274 | fsie.granada@fsie.es

Huelva

Maestro Salvador López, 18 – 3º B - 21003 Huelva
663 038 296 | fsie.huelva@fsie.es

Jaén

Virgen de la Capilla, 6 -1º A - 23001 Jaén |
953 237 070 | fsiejaen@fsie.es

Málaga

Plaza Manos Unidas, Nº 2 Local 1 - 29010 Málaga |
951 571 020 | fsie.malaga@fsie.es

Sevilla

Marqués del Nervión, 1 (local 5) - 41005 Sevilla |
954 581 114 | fsie.sevilla@fsie.es

Aragón www.fsiearagon.es

Predicadores, 24 (local interior) - 50003 Zaragoza |
976 438 233 | fsie.aragon@fsie.es

Huesca

Menéndez Pidal, 21 (oficina 8) - 22004 Huesca |
974 701 880 | fsie.huesca@fsie.es

Teruel

Ainsas, 7 (bajo) - 44001 Teruel |
670 225 758 | fsie.teruel@fsie.es

Zaragoza

Predicadores, 24 (local interior) - 50003 Zaragoza |
976 438 233 | zaragoza@fsie.es

Asturias www.fsieasturias.es

Centro Cívico Comercial.
Concepción Arenal, s/n (local 20) - 33005 Oviedo |
985 255 447 | fsie.asturias@fsie.es

Baleares www.fsieillesbalears.es

Polígono Son Fuster
Ter, 27 (1º Dcha. - Despacho 8/D-8) - 07009 Palma
de Mallorca | 971 915 104 | fsie.baleares@fsie.es

Canarias www.fsiecanarias.es

Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |
928 297 294 | fpalmas@fsie.es

Las Palmas

Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |
928 297 294 | fpalmas@fsie.es

Tenerife

Obispo Rey Redondo, 37 (oficina 6) - 38201 San Cristóbal
de la Laguna (Tenerife) | 922 241 630 |
fsie.tenerife@fsie.es

Cantabria www.fsiecantabria.es

Cádiz, 14 (entrepanta 14) - 39002 Santander |
942 228 513 | fsie.cantabria@fsie.es

Castilla-La Mancha www.fsieclm.es

La Barca, 11 (bajo B) - 19005 Guadalajara |
949 493 004 | secretarioclm@fsie.es

Albacete

Octavio Cuartero, 18 (entrepanta) - 02003 Albacete |
678 615 614 | fsie.albacete@fsie.es

Ciudad Real

C/ Sara Montiel, Nº 1 - 13001 Ciudad Real |
926 271 419 | fsie.ciudadreal@fsie.es

Cuenca

Pintor Emiliano Lozano, 1 (3ºF) - 16400 Tarancón (Cuenca) |
969 324 369 | fsie.cuenca@fsie.es

Guadalajara

La Barca, 11 (local bajo) - 19005 Guadalajara |
949 493 004 | fsie.guadalajara@fsie.es

Toledo

Avda. Las Perdices, 34 (local 1) - 45593 Bargas (Toledo) |
925 357 957 | fsie.toledo@fsie.es

Castilla y León www.fsie-cl.org

Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |
983 305 995 | fsie.cl@fsie-cl.org

Ávila

Plaza Pedro Dávila, 8 (oficina 3) - 05001 Ávila |
920 252 146 | fsie.avila@fsie-cl.org

Burgos

Avda. Del Cid Campeador, 6 bis (1ºA) - 09005 Burgos |
947 278 506 | fsie.burgos@fsie-cl.org

León

Juan de la Cosa, 16 (1º derecha A) - 24009 León |
987 224 001 | fsie.leon@fsie-cl.org

Palencia

Plaza de León, 1 (entreplanta 1º A - 34001 Palencia |
979 726 744 | fsie.palencia@fsie-cl.org

Salamanca

Pérez Oliva, 2 (3º planta) - 37005 Salamanca |
923 254 829 | fsie.salamanca@fsie-cl.org

Soria

Morales Contreras, 8 (local) - 42003 Soria |
975 214 062 | fsie.soria@fsie-cl.org

Valladolid

Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |
983 305 995 | fsie.valladolid@fsie-cl.org

Zamora

Pasaje Cardenal Cisneros, 4 (local 3) - 49019 Zamora |
980 671 643 | fsie.zamora@fsie-cl.org

Cataluña www.fsiecatalunya.cat

Apartado de correos 54 - 43470 La Selva del Camp
Tarragona | 659 988 539 | federacio@fsiecatalunya.cat

Comunidad de Madrid www.fsiemadrid.es

Doctor Mariani, 5 - 28039 Madrid |
915 540 868 | fsie.madrid@fsie.es

Comunidad Valenciana www.fsiecvalencia.com

Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |
963 382 343 | cvalenciana@fsie.es

Alicante

Pardo Gimeno, 61 (Esc. derecha - Entlo D) - 03007
Alicante | 965 922 255 | fsie.alicante@fsie.es

Castellón

Músico Perfecto Artola, 6B (entresuelo) - 12003 Castellón |
964 251 017 | fsie.castellon@fsie.es

Valencia

Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |
963 382 343 | valencia@fsie.es

Extremadura www.fsieextremadura.es

Avda. José María Alcaraz y Alenda, 20 - 06011 Badajoz |
647 093 977 | fsie.extremadura@fsie.es

Cáceres

Rodríguez de Ledesma, 2 (Despacho 8) - 10001 Cáceres |
637 535 785 | fsie.extremadura@fsie.es

Galicia www.fsiegalicia.es

Pena Corneira, 4 (Galerías - local 7) - 32005 Ourense |
988 254 385 | fsie.galicia@fsie.es

A Coruña

Avda. Peruleiro, 8 (1 derecha - local B) - 15011 A Coruña |
981 276 587 | fsie.coruna@fsie.es

Lugo

Nóreas, 15 (2º oficina 14) - 27001 Lugo |
982 241 557 | fsie.lugo@fsie.es

Ourense

Pena Corneira, 4 (Galerías, local 7) - 32005 Ourense |
988 254 385 | fsie.orense@fsie.es

Pontevedra

Poeta Carlos Oroza, 2 (2º- oficinas 1 y 2) - 36202 Vigo |
886 125 828 | fsie.pontevedra@fsie.es

Santiago de Compostela

Hórreo, 19 (Ed. Viacambre - local 49) - 15702 Santiago de
Compostela | 619 200 683 | fsie.galicia@fsie.es

Región de Murcia www.fsieregiondemurcia.es

Galatea, 3 (Bajo) - 30008 Murcia | 968 216 662 |
regiondemurcia@fsie.es

Murcia

Galatea, 3 (Bajo) - 30008 Murcia | 968 216 662 |
fsie.murcia@fsie.es

Cartagena

Plaza Alcolea, 8 (1º B) - 30201 Cartagena (Murcia) |
968 528 745 | fsie.cartagena@fsie.es

Navarra www.sepna.es

Iturrama, 11 (entreplanta C) - 31007 Pamplona |
948 249 366 | sepna@fsie.es

País Vasco www.fsieeuskadi.es

Apartado de correos 25 - 48960 Galdakao (Vizcaya) |
646 982 081 | vasco@fsie.es

La Rioja www.fsielarioja.es

Avda. de Portugal, 27-29 (4º - oficina 9º) - 26001 Logroño |
941 242 412 | fsie.larioja@fsie.es

Por nuestros derechos
en una sociedad libre y plural





FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENSEÑANZA

Para consultas sobre cualquier cuestión relacionada con este texto, dudas u otros asuntos, no dude en ponerse en contacto con su sindicato o con la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE).

Más información actualizada de éste y otros convenios en www.fsie.es

FSIE SIGUE CRECIENDO

¿Sabes por qué cada día son más los que confían en nosotros?

- ⊕ Coherencia
- ⊕ Transparencia

- ⊕ Compromiso
- ⊕ Independencia

**¡HAZTE
DE FSIE!**

