

**RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2003, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de "Enseñanza Privada de Euskadi".**

Expediente C.C.O.C. 8601452.

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo "Enseñanza Privada de Euskadi", y

Resultando: Que con fecha 10 de enero de 2003 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 19 de diciembre de 2002 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora y de firma del Convenio.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1.981, de 22 de mayo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1.981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social,

**RESUELVE:**

1.– Ordenar su inscripción en el Organo Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de enero de 2003.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,

**ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.**

# CONVENIO COLECTIVO DE LA ENSEÑANZA

PRIVADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA EL AÑO  
2002

## TITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I

##### ÁMBITOS

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en los Territorios históricos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de enseñanza privada no universitaria ubicados en la Comunidad Autónoma Vasca, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan las siguientes actividades educativas tanto regladas como no regladas:

- a) Primeros ciclos de Educación Infantil incluidos en centros que imparten otros niveles educativos recogidos en este convenio.
- b) Educación Infantil 2º ciclo.
- c) Educación Primaria.
- d) Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Postobligatoria (ESPO).
- e) Aulas de Educación Especial.
- f) Educación Permanente de Adultos.
- g) Centros de Enseñanzas Especializadas. Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:
  - Enseñanzas Musicales y Escuelas de Música.
  - Euskaltegis.

– Idiomas.

– Informática.

– Hostelería.

– Turismo.

– Peluquería y Estética.

– Academias.

h) Centros de Educación Especial.

i) Centros de Formación Continua y Ocupacional.

j) Colegios Mayores y Menores. Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores que estén expresamente calificados así según la legislación vigente.

k) Centros Sociales.

l) Granjas Escuelas.

m) Los centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a l).

Los centros de Enseñanzas Especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un Convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidas como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Artículo 3.– Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en un centro de enseñanza.

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la ley 8/80 de 10 de Marzo (Estatuto de los Trabajadores) y los que desempeñen labores

de director-gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2002 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2002, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2003.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2002.

## CAPITULO II

### DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL

### CONVENIO

Artículo 5.- Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2002 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.- Denuncia.

Denunciado en forma y tiempo tal el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

## CAPITULO III

### DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro y se ajustarán a lo previsto en las disposiciones vigentes aplicables a los centros de enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

## CAPITULO IV

## COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA

### Artículo 8.– Constitución.

Se constituirá una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

### Artículo 9.– Integrantes.

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindicatos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y exclusivamente los que suscriban el Convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

### Artículo 10.– Funciones.

Serán funciones de esta comisión:

- a) Interpretar lo acordado en este Convenio.
- b) Todas aquellas otras que se señalen en el presente Convenio.

### Artículo 11.– Funcionamiento.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento teniendo en cuenta los principios siguientes:

- 1.– La constitución de la comisión se hará dentro de los 8 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.
- 2.– Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.
- 3.– Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, 4 miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.
- 4.– Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.
- 5.– Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.

6.– El secretario se encargará de comunicar las decisiones.

## TITULO II

### DEL PERSONAL

#### CAPITULO I

##### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12.–

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en dos grupos:

\* Grupo 1:Personal docente

\* Grupo 2:Personal no docente

Grupo 1: Personal docente

1.1. Educación Infantil 2º Ciclo y Primaria:

1.1.1. Profesor/a.

1.2. 1º Ciclo de ESO:

1.2.1. Profesor/a.

1.3. 2º Ciclo de ESO, COU y Bachillerato:

1.3.1. Profesor/a titular.

1.3.2. Profesor/a adjunto/a, agregado/a o auxiliar.

1.4. FP I y FPE de grado medio:

1.4.1. Profesor/a titular.

1.4.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.4.3. Profesor/a especialista.

1.5. FP II, FPE de grado superior, Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, Centros de Iniciación Profesional y Aulas de Aprendizaje

de Tareas:

1.5.1. Profesor/a titular.

1.5.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.5.3. Profesor/a especialista.

1.6. Educación Especial:

1.6.1. Profesor/a titular.

1.7. Educación Permanente de Adultos:

1.7.1. Profesor/a titular.

1.7.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.8. Otro Personal:

1.8.1. Prof. Específicos/as: euskera, música, educ. física, idiomas extranjeros.

1.8.2. Orientador educativo.

1.8.3. Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.

1.8.4. Instructor/a.

1.8.5. Monitor/a.

1.8.6. Educador/a.

1.9. Categorías funcionalestemporales:

1.9.1. Director/a.

1.9.2. Subdirector/a.

1.9.3. Jefe/a de estudios.

1.9.4. Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.

Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal no docente.

2.1. Personal titulado no docente:

2.1.1. Titulados superiores: Licenciados/as en pedagogía, medicina, derecho ... etc.

Capellán, Director espiritual, Bibliotecario/a, etc.

2.1.2. Titulados medios: Diplomados/as en enfermería, Trabajo social y Educación social. Asistente social, Logopeda, Fisioterapeuta, Animador socio-educativo, etc.

2.1.3. Otros Titulados: Auxiliar de Educación Especial.

2.2. Personal de administración:

2.2.1. Jefe/a de administración o de secretaría.

2.2.2. Jefe/a de negociado.

2.2.3. Oficial. Contable.

2.2.4. Agente Comercial.

2.2.5. Recepcionista. Telefonista.

2.2.6. Auxiliar.

2.2.7. Aprendiz/a. Aspirante.

2.3. Personal auxiliar:

2.3.1. Cuidador/a de alumnos.

2.4. Personal de servicios generales:

2.4.A Personal de portería y vigilancia

2.4.A.1. Conserje.

2.4.A.2. Portero/a.

2.4.A.3. Guarda. Sereno.

2.4.A.4. Personal no cualificado.

2.4.A.5. Aprendiz/a.

2.4.B. Personal de limpieza:

2.4.B.1. Gobernante/a.

2.4.B.2. Empleado/a de servicio de limpieza.

2.4.B.3. Empleado/a de costura, lavado y plancha.

2.4.B.4. Personal no cualificado.

2.4.B.5. Aprendiz/a.

2.4.C. Personal de cocina:

2.4.C.1. Jefe/a de cocina.

2.4.C.2. Cocinero/a.

2.4.C.3. Ayudante de cocina.

2.4.C.4. Empleado/a de servicio de comedor.

2.4.C.5. Personal no cualificado.

2.4.C.6. Aprendiz/a.

2.4.D. Personal de mantenimiento y oficios generales:

2.4.D.1. Oficial 1ª de oficios.

2.4.D.2. Oficial 2ª de oficios.

2.4.D.3. Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios.

2.4.D.4. Personal no cualificado.

2.4.D.5. Aprendiz/a.

2.4.E. Conductores:

2.4.E.1. Conductor/a de 1ª especial.

2.4.E.2. Conductor/a de 2ª.

La Comisión Interpretativa Mixta del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

La clasificación del personal de Residencias, Colegios Mayores y Menores, Centros de Protección y Centros Sociales se establece en el Anexo IV de este Convenio.

Artículo 13.– Provisión de plazas.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad del centro no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 14.– Definición de categorías.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo II que forma parte de este Convenio.

## CAPITULO II

### CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 15.– Clases de contratos.

Para cubrir las plazas vacantes en los centros de enseñanza, los contratos se realizarán por tiempo indefinido, con las excepciones previstas por la ley. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

- a).– Para obra o servicios determinados.
- b).– Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del centro.
- c).– Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as fijos con derecho a reserva de puesto, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.
- d).– En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

En el caso de contratos de personal docente para curso escolar completo se asegurará una vigencia de 365 días.

Los contratos por acumulación de tareas se podrán ampliar hasta 12 meses cuando se realicen a personas que trabajan por primera vez en el centro.

Las condiciones de este Convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 16.– Requisitos legales.

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta a disposición de los delegados de personal, según la legislación vigente.

Artículo 17.– Paso a contrato fijo.

Todos los/as trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus

actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 18.– Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas puestas a disposición tengan la misma retribución y jornada que las que se fijan para las diferentes categorías en el Convenio de Enseñanza Privada de Euskadi. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

### CAPITULO III

#### PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 19.– Ingreso del personal.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el/la trabajador/a y el titular del centro.

Artículo 20.– Período de prueba.

1. a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de I.T.

b) Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

c) Terminado el período de prueba, el/la trabajador/a, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 21.– Cómputo de días para contratos fijos.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados en el período inmediatamente anterior como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro.

## Artículo 22.– Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

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

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de la Normativa de centros afectados por la reducción de aulas concertadas y del Reglamento de conciertos educativos, durante la vigencia de los mismos.

### 1.– Vacante del personal docente.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

De no existir, a juicio del titular, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En los niveles concertados, la cobertura de vacantes se hará de acuerdo con la legislación vigente. El Consejo Escolar del centro, considerará con criterio preferencial a los/as trabajadores/as del propio centro que cumplan el resto de los requisitos exigidos, dentro de las solicitudes que aspiran a esa vacante.

La condición bilingüe, podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de euskaldunización.

El/la profesor/a titular fijo/a de Educación Infantil 2º ciclo y Primaria tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en esos niveles, si tiene las cualificaciones exigidas y una antigüedad en ese puesto de cinco años como mínimo, y siempre que en el contrato laboral no se especifique la especialidad de la contratación.

### 2.– Vacantes entre el personal administrativo.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

a).– Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de administración o secretaría y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del titular.

b).– Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

c).– Los Aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares.

### 3.– Vacantes entre el personal de servicios generales.

Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los/as trabajadores/as de la categoría inmediata inferior del mismo apartado C, y, siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4.– Nueva contratación o producción de vacantes.

En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal, o a tiempo parcial, o similar y quienes estén contratados como interinos, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del centro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 23.– Ceses voluntarios de personal.

a).– El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

– Resto del personal: 15 días.

b).– Si se diera incumplimiento, por parte del trabajador/a, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Los/as trabajadores/as que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

c).– Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

d).– El documento en el cual un/a trabajador/a declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

### TITULO III

#### JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD,

PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN,  
PERFECCIONAMIENTO y RECICLAJE y  
EXCEDENCIAS.

## CAPITULO I

### JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24.– Calendario laboral.

Antes del comienzo del curso escolar y mediante consulta previa a los representantes de los/as trabajadores/as del centro, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y los intereses de los/as trabajadores/as. En caso de variación de las fiestas laborales designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha variación, se readecuará el calendario laboral establecido.

En el caso de las Enseñanzas Regladas este calendario laboral, deberá respetar el calendario escolar aprobado previamente por el Consejo Escolar y el comienzo y terminación de las clases tendrá lugar de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Mediante acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarias, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31.

Artículo 25.– Jornada anual.

El número de horas de trabajo anual al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, serán para cada categoría las que se especifican a continuación:

1).– Para el personal docente de Educación Infantil 2º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el art. 27 de este Convenio para cada uno de los distintos niveles.

2).– El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.

3).– Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.319 horas.

4).– Titulados no docentes, 1.390 horas anuales

5).– Resto de personal no docente de administración y servicios, 1585 horas.

6).– El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

Artículo 26.– Definición de horas lectivas y horas complementarias.

El horario del personal docente distinguirá horas lectivas y horas complementarias.

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones, tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO, ESPO y EE.MM. las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva.

En Educación Infantil 2º ciclo cuando un docente acompaña a su clase en juegos o actividades en el patio, se considera este tiempo hora lectiva.

Se entienden por actividades complementarias todas aquellas realizadas dentro del centro que tengan relación con la enseñanza, como preparación de clases, corrección, reuniones de evaluación, programación, preparación de trabajos de laboratorio, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le pueden quedar entre clases por distribución del horario del centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro durante el tiempo habitual del profesorado serán consideradas lectivas y complementarias en la proporción establecida en el centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este Convenio.

Durante los recreos el profesorado estará a disposición del Titular para efectuar la conveniente vigilancia del alumnado.

Artículo 27.– Jornada semanal.

1.– Personal docente.– Para el personal de Educación Infantil 2º ciclo y Educación

Especial. la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veinticuatro serán lectivas y ocho complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de Educación Primaria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintitrés o veinticuatro serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes. La jornada de veintitrés horas lectivas será considerada como jornada completa.

Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós o veintitrés serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes. La jornada de veintidós horas lectivas será considerada como jornada completa.

Para el personal de Bachillerato la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas, de las que veintidós serán lectivas y el resto complementarias.

Para el personal de la E.S.P.O. y de Ciclos Formativos, la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós o veintitrés serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Por acuerdo con el profesorado, se destinarán para sesiones de Evaluación tiempos complementarios dentro de la semana normal. También, por acuerdo con el profesorado, se podrán utilizar un máximo de cinco sábados al año para dichas reuniones.

Jornada semanal de Enseñanzas Especializadas: La jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, será de treinta y dos horas semanales, de las que veintisiete serán lectivas y cinco complementarias.

2.– Personal no docente.

2.1. Titulados no docentes: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.2. Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.3. Personal administrativo y de servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de las 1.585 horas del cómputo anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

3.– Para el personal administrativo y de servicios las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas. En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones se disfrutarán en igual proporción en otros días. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 28.– Jornada semanal de otras categorías funcionales.

El personal docente que ostenta la categoría de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones de Coordinador y Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los/las profesores/as que la ostentaren.

Cuando a petición del Titular del centro se le encomiende a un/a trabajador/a docente desempeñar las tareas de Jefe de seminario, Coordinador de ciclo o de área, y estas tareas supongan una dedicación suplementaria de su jornada habitual laboral, se le valorará con los mismos criterios que al Jefe/a de departamento.

En cualquier supuesto, se le informará previamente al trabajador de la nominación para tal función.

Artículo 29.– Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Artículo 30.– Jornada para residentes en el centro.

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

Artículo 31.– Horas extraordinarias.

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

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias, siempre que no se exceda de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en la jornada y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas.

Las horas extraordinarias se compensarán con igual número de horas de descanso.

Artículo 32.– Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de trabajo nocturno. A efectos de retribución estas horas se cuantificarán en un 25% más

de lo establecido en este Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 33.– Vigilancia de comedor.

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

## CAPITULO II

### VACACIONES

Artículo 34.– Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de centro y los representantes de los trabajadores, convendrán, según la organización del Centro, la alternativa entre:

- Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todos los trabajadores docentes.
- Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

Sólo en caso de expreso acuerdo entre el Titular y el personal del centro, se podrá disfrutar de este período de descanso en otras fechas distintas a las aquí reguladas.

El personal Titulado no docente tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre el Titular del centro y el interesado.

Artículo 35.– Navidad y Semana Santa.

El personal no docente, en todos los centros incluidos en el ámbito de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 7 días naturales de vacación durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de los mismos.

A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

#### Artículo 36.– Jornada continuada en vacaciones escolares

El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

#### Artículo 37.– Jornada continuada en internados.

Lo establecido en el artículo anterior se aplicará a todos los centros, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios sean atendidos.

#### Artículo 38.– Vacaciones para el personal que cesa.

El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

#### Artículo 39.– Jornada en Julio y Agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO, tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

### CAPITULO III

#### ENFERMEDAD, PERMISOS

#### Artículo 40.– Incapacidad transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 % un mes más por cada trienio de antigüedad.

#### Artículo 41.– Licencia por maternidad.

1.– El/La trabajador/a en situación de licencia a causa de su paternidad / maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total.

2.A.– En el supuesto de parto, la licencia se ampliará en una semana, en relación a lo establecido en la legislación actual vigente a disfrutar de forma ininterrumpida, quedando absorbidas las vacaciones si coincide con este período. Este permiso se ampliará otra semana más en caso de parto prematuro. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El padre podrá disfrutar también de parte de este período de suspensión, bien de forma simultánea, bien sucesiva con el período de la madre, salvo las seis semanas ininterrumpidas de descanso a partir del parto que debe tomar la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso total o parcial del resto de la licencia. De acuerdo con la empresa, cabe la posibilidad de disfrutar la licencia a tiempo parcial, con la parte proporcional que le corresponda.

2.B.– Los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o mayores de esta edad discapacitados, minusválidos o con dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales tienen la misma consideración que el supuesto de maternidad regulado en el apartado 2ª. El derecho al disfrute del período de suspensión se genera a partir de la resolución administrativa o judicial, salvo en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o de la adoptada. En este caso el período de disfrute podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

3.– Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el Punto 2 del presente Artículo.

4.– Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42.– Permisos.

El trabajador previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

a).– Quince días naturales en caso de matrimonio propio.

b).– Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de cinco días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c).– Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia ( previa presentación del certificado de convivencia ). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.

d).– Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

e).– Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

f).– Un día por traslado de domicilio habitual.

g).– Un día por boda de un hijo o hermano.

h).– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i).– Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 43.– Permiso no retribuido.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal.

Artículo 44.– Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora o trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## CAPITULO IV

### CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE.

#### Artículo 45.– Cursos de perfeccionamiento.

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso a que se refiere el artículo 43, será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Titular del centro. En caso de que el trabajador disfrute de beca, el Titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5 % del profesorado y no sea época de vacaciones de los alumnos, el Titular del centro podrá establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las necesidades del centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado.

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

A aquellos trabajadores que sean admitidos a los cursos de IRALE y otros cursos que sean pagados por el Gobierno, se les concederá permiso para participar en los mismos.

#### Artículo 46.– Licencias para exámenes.

Los centros que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 Km.

#### Artículo 47.– Permisos para cursos de perfeccionamiento.

Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el trabajador, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del trabajador.

## CAPITULO V

### EXCEDENCIAS

Artículo 48.– Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a).– Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b).– Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Invalidez provisional.
- c).– Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.
- d).– Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia –previa presentación del certificado de convivencia- que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración máxima de un año.

Artículo 49.– Incorporación después de forzosa.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia,

excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

Artículo 50.– Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

Esta excedencia empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con el Titular del centro para adelantarla.

Artículo 51.– Excedencia voluntaria. Duración y derechos.

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un curso y un máximo de cinco, siempre por cursos completos.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación. Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

Artículo 52.– Excedencia de un curso escolar.

El personal con más de cinco años de ejercicio activo continuado en el centro tendrá derecho, si lo solicita, a la excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto).

Artículo 53.– Excedencia por cuidado de cada hijo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza – a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia- como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El período en que la trabajadora o el trabajador

permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de a la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario.

Artículo 54.– Excedencia inferior a un año por cursillos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 55.– Integración después de excedencia.

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

## TITULO IV

### RETRIBUCIONES.

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 56.– Forma de pago.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador quien indique la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 57.– Plus transitorio por función superior.

Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación.

Artículo 58.– Cambio de categoría por funciones superiores.

El trabajador que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 59.– Anticipos mensuales.

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

El Centro podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 30% de la plantilla.

Artículo 60.– Retribuciones.– Ver ANEXO I

Artículo 61.– Trabajo en centros extranjeros.

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

## CAPITULO II

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 62.– Complemento temporal de los cargos de gobierno.

Los/as profesores/as titulados a los que se les encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

Artículo 63.– Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el ANEXO I del presente Convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 64.– Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá, como complemento periódico de vencimiento superior al mes dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, que se harán efectivas antes del 1 de Julio y del 22 de Diciembre

Artículo 65.– Proporción de pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del curso escolar se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

Artículo 66.– Prorrateo de las pagas extraordinarias.

De común acuerdo entre el Titular del centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 67.– Complemento de COU.

Los/as trabajadores/as mientras impartan enseñanzas en COU, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, en cada una de las pagas y por las horas dedicadas a este fin, la cantidad de 17.870 ptas. y en concepto de antigüedad, además de la que le correspondiera, 708 ptas. por trienio, si realiza su jornada completa en dicho nivel, o la parte proporcional de dichas cantidades teniendo en cuenta las horas que imparta en el mismo.

Con objeto de paliar la disminución de remuneraciones al cesar el curso de COU, y por tanto su complemento salarial, se establece transitoriamente un plus para los/las profesores/as de las aulas de 2º de Bachillerato LOGSE que provienen del antiguo COU. Las condiciones de abono de este nuevo plus serán las mismas que regían para el antiguo complemento de COU: se abonará como complemento de puesto de trabajo, en cada una de las pagas y su cuantía será proporcional a las horas dedicadas a este fin. La cuantía de este nuevo plus para un/a profesor/a con dedicación completa a este nivel será de 12.000 ptas. mensuales, este año; 8.000 ptas. mensuales en 2001 y 4.000 ptas. mensuales en el 2002, desapareciendo definitivamente al finalizar este año. Los centros que han seguido abonando un complemento por este concepto mantendrán la cantidad que vienen abonando hasta agosto de 2000; a partir de septiembre comenzarán a abonar las cuantías fijadas para los demás centros en este artículo.

Artículo 68.– Paga cumpliendo el Servicio militar o Prestación sustitutoria.

Al trabajador que se halle cumpliendo el Servicio militar o Prestación sustitutoria se le abonará el importe de una paga mensual. Dicha paga se hará efectiva en el tercer mes de su estancia en dicha situación.

Artículo 69.– Plus de transporte o distancia.

Aquellos centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 70.– Gastos de desplazamiento y dietas.

1.– Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del trabajador y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador. Estas dietas serán:

Desayuno: 2.75 euros

Comida: 13.70 euros

Cena: 8.17 euros

Alojamiento: 37.92 euros

2.– Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 36 euros por noche.

3.– Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0.22 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

4.– Mediante acuerdo se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

## TITULO V

### RÉGIMEN ASISTENCIAL

#### CAPITULO I

##### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 71.– Seguridad y Salud Laboral

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Asimismo, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del interesado al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electrocardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio gestionará ante el Instituto de la salud, Osakidetza, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos,.....) así como su catalogación y atención.

## CAPITULO II

### MEJORAS SOCIALES y JUBILACIONES

Artículo 72.– Ropa de trabajo.

Los Centros proporcionarán ropa de trabajo al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para el personal de F.P. , R.E.M. y Ciclos formativos en Ramas industriales.

El resto del personal docente, a petición de los mismos o por ser una costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chandal y calzado deportivo al profesorado de Ed. Física.

Artículo 73.– Jubilaciones.

A.– Se mantendrá en los centros un premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos 15 años de antigüedad en la empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 15 primeros.

B.– Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, opten por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y a los/as trabajadores/as afectados, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de R.D. 1194/85; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio valorará en sucesivas reuniones las cifras de posibles afectados, así como los resultados de su aplicación.

C.– Dada la dinámica de los centros y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, se acuerda la posibilidad de reducción del horario lectivo a docentes mayores de 58 años en las condiciones siguientes:

Sin que sufra disminución la jornada total ni las retribuciones, el horario lectivo de estos trabajadores se podrá reducir en un 25%, completando su jornada en actividades pedagógicas no directamente lectivas, o en aquellas que de acuerdo con el interesado el Titular considere oportunas.

Esta reducción, salvo acuerdo expreso en otro sentido, se mantendrá hasta el momento en el que el trabajador cumpla sesenta años, período en que se deberá solicitar la jubilación parcial anticipada regulada en la Disposición Adicional Segunda, o bien volverá a su jornada lectiva habitual, desapareciendo la reducción de jornada lectiva.

D.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad de jubilación, que se contempla en el Convenio, y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

- a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria y
- b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los trabajadores que no cumplan algunas de las condiciones arriba indicadas, les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad N° de mensualidades

60 años 12 mensualidades

61 “ 9 “

62 “ 6 “

63 “ 4 “

64 “ 2 “

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibir las, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/85.

Artículo 74.– Ayudas al estudio.

Los centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

- a) Los hijos y huérfanos de trabajadores afectados por este Convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este Convenio, tendrán gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.
- b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.
- c) Los hijos de trabajadores en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 47, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.
- d) El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos y huérfanos de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio será de 3 % para la enseñanza primaria y de un 2 % para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente Convenio.

En el propio centro, los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos de trabajadores no propios si completó el cupo con los de sus trabajadores.

Los reintegros obtenidos de la Administración por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superior al 2 %.

- e) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el anexo III.

f) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los hijos y huérfanos de los trabajadores incluidos en el último párrafo del Artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 75.– Derecho a solicitar servicio de comedor.

El personal no afectado por el Artículo 33 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50 % de lo establecido para los alumnos.

Artículo 76.– Cuidadores de comedor.

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

Artículo 77.– Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

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

Los centros afectados por este Convenio se adherirán a dichas pólizas y notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, 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 los centros que figuren dados 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 que lo soliciten, excepto los que se encuentren en esta situación por designación o elección para cargo público.

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

**Responsabilidad Civil:** En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro cinco millones de pesetas.

**Accidentes individuales:** Asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

**Capital asegurado en caso de muerte:** Tres millones de pesetas. En caso de invalidez

permanente: Cinco millones. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

### CAPITULO III

#### DERECHOS SINDICALES

Artículo 78.– Derecho a la no discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a 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 de acuerdo con el Titular del centro.

Artículo 79.– Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en los centros tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

Artículo 80.– Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o de provincia o de comunidad autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un delegado de personal o miembro del comité de empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados de personal pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

Artículo 81.– Negociación de la acumulación de horas.

Cada central sindical o sindicato podrá negociar con el centro o asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales. Así mismo las asociaciones empresariales no obstaculizarán los posibles acuerdos que puedan alcanzar sindicatos y Administración en esta materia.

Artículo 82.– Asamblea de trabajadores.

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en asamblea en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Titular del centro con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenecientes al Centro vayan a asistir a la Asamblea.

Artículo 83.– Competencias, derechos y garantías de los representantes.

Los Delegados de personal, Delegados sindicales y miembros de Comité de empresa 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 84.– Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 85.– Representantes de los trabajadores. Comité y delegados.

El Comité de empresa o, en su defecto los Delegados de personal, son el órgano de representación colectiva de todos los trabajadores del centro.

Serán funciones del Comité de empresa las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

## TITULO VI

### FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES.

#### CAPITULO I

##### FALTAS

Artículo 86.– Tipos de faltas.

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

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

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

Son Faltas graves

– Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

– Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

– El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente

– Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.

– Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

– La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

– Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

– Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

– El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

– Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.

– El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la Legislación vigente.

– La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 87.– Prescripción de infracciones.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO II

### SANCIONES

Artículo 88.– Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal ; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

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

Artículo 89.– Reducción de sanciones.

El Titular del centro, 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, de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPITULO III

### INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS.

Artículo 90.– Infracciones y métodos de resolución.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de los centros, que sean contrarias

a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de personal, Delegado sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.

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

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

#### SALARIAL

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial, comunicarán a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Interpretativa Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa).

La comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOPV, o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 15 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y las Delegadas o Delegados sindicales.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Interpretativa

Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000.

En aquellos centros con menos de seis trabajadores, será necesario el acuerdo con la plantilla. La comunicación a la CIM deberán venir acompañada del TC-2 anterior a la firma del convenio.

Desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, el centro vendrá obligado a abonar a las trabajadoras y trabajadores afectados, con carácter de "a cuenta", un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente Convenio para cada categoría.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se impulsará la puesta en práctica en la empresas del sector de Enseñanza Privada, y para todo el personal, tanto docente como de administración y servicios afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación parcial, voluntaria, anticipada a partir de los 60 años o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en la línea con lo determinado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas alcanzado en el seno del CRL y suscrito el 15 de enero de 1999, utilizando para ello la vía de los contratos de sustitución o de relevo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

A. Alternativa mediante el instrumento del contrato de relevo:

El proceso se podrá iniciar a iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical, o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si las partes –empresa y persona afectada– están de acuerdo.

Iniciado el mismo, la persona afectada accederá a una jubilación parcial anticipada del 77% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 23% restante.

En cualquier caso, en la línea con lo establecido en el acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas se asegurará que el jubilado/a parcial perciba hasta la jubilación total definitiva y entre la parte de la pensión más la del contrato a tiempo parcial, como mínimo el 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, actualizándose anualmente el 23% del contrato a tiempo parcial en base al incremento pactado para su categoría profesional en el correspondiente convenio colectivo.

Simultáneamente la empresa concertará un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo, contrato que será a jornada completa e indefinido, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

Este contrato de relevista se convertirá automáticamente en fijo una vez superado el período de prueba, y para garantizar tal fijeza la cláusula de conversión de fijeza se estipulará en el propio contrato, así como en un documento que la empresa y el/la relevista firmarán al respecto, documento que contará así mismo con firma de la representación legal de la plantilla.

A los efectos de establecer el modo de aplicación del 23% del contrato a tiempo parcial de la persona jubilada parcialmente, la empresa plasmará por escrito dichas condiciones, en base a los criterios que defina la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio, entregando una copia por escrito a la persona jubilada parcialmente. En caso de discrepancias, la decisión de dicha comisión será vinculante para las partes.

#### A.2) Premio de jubilación.

El pago de este concepto, en la parte correspondiente al 77% se efectuarán en el momento de la firma del contrato a tiempo parcial, calculado en base a la antigüedad y al salario bruto acreditado en ese momento, y la cantidad correspondiente al 23% del contrato a tiempo parcial se pagará en el momento de la jubilación total, calculando en base al salario bruto y con los años de servicio computados a dicha fecha.

#### B. Alternativa mediante el instrumento del contrato de sustitución

A iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si ambas partes –empresa y persona afectada- están de acuerdo, se iniciará el proceso.

El/la trabajador/a se retirará a partir de los 60 años en la línea establecida en el acuerdo interprofesional, y en su desarrollo optar:

a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente los que tuvieran cotizaciones antes del 1-1-1967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.

b) Suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las cotizaciones hasta los 65 años y jubilarse así con el 100%.

Desde la baja en la empresa hasta la jubilación, el/la trabajador/a percibirá una cantidad como mínimo equivalente al 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, que se irá revalorizando anualmente en función del IPC.

El costo del convenio especial con la Seguridad Social será parte global de la operación por lo que no recaerá en el/la trabajador/a afectado/a.

Simultáneamente la empresa deberá contratar a jornada completa e indefinida, a otro/a trabajador/a en situación de desempleo, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la misma para su categoría profesional.

Si la empresa optara por hacer fija a una persona que ya estuviere en la misma con

contrato temporal, se deberá contratar a otra nueva persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquella.

#### B.2) Premio de jubilación.

A los efectos de cuantificar los años de servicio en la empresa, se calcularán los mismos como si se hubiere mantenido su relación hasta los 65 años de edad.

El pago de este concepto –salvo acuerdo expreso en otro sentido- se efectuarán en el momento del retiro de su actividad en la empresa, sirviendo como base la cantidad correspondiente a esa fecha.

#### C. Medida complementaria.

Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Garantía.– Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas.

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 los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Segunda.– Revisión.– Cuestiones no reguladas en este Convenio.

Para todas las cuestiones no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad autónoma.

### ANEXO I

## TABLAS SALARIALES AÑO 2002

### A. ENSEÑANZAS REGLADAS

EDUCACIÓN INFANTIL 2º CICLO, 4.00 %

ENSEÑANZA PRIMARIA. 4.00 %

E.S.O. 1º ciclo. 4.00 %

E.S.O 2º ciclo, E.S.P.O y EE.MM... 4.00 %

### TITULADOS NO DOCENTES

Superiores 4.00 %

Medios 4.00 %

Otros Titulados enero – agosto 4,00 %

septiembre – diciembre 6.00 %

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN 4,00 %

PERSONAL AUXILIAR y SERVICIOS GENERALES 4,00 %

### B. ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

TODAS LAS CATEGORÍAS 4,00 %

### C. RESIDENCIAS, COLEGIOS MAYORES Y MENORES; CENTROS DE PROTECCIÓN

#### Y CENTROS SOCIALES

TODAS LAS CATEGORÍAS 4,00 %

RESTO DE CATEGORÍAS 4,00 %

ANTIGÜEDAD 2,00 %

En aquellos casos en los que existiera un plus voluntario de centro superior a 12 euros mensuales se podrá absorber dicho plus entre el 0 % y el 20 % de su importe total. En pluses de hasta 12 euros mensuales, la absorción no tendrá ningún límite.

Se establece un complemento específico para aquellos/as profesores/as de Primaria o Infantil que impartan clase en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.). El complemento en 2002 será de una cuantía de 82,97 euros mensuales por jornada plena y proporcional en dedicación parcial, catorce veces al año.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a sus trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2002 hasta el último día del mes en que se publique el Convenio en el BOPV, se abonarán en un plazo máximo de tres meses a contar desde el día de su publicación.

## ANEXO II

### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

#### PROFESIONALES Y SUS EQUIVALENCIAS

##### A. DEFINICIONES:

##### Grupo 1.- PERSONAL DOCENTE

1.1.1 - 1.2.1 - 1.3.1 - 1.4.1 - 1.5.1 - 1.7.1 1.6.1.

Profesor/a o Profesor/a titular - Profesor/a con especialidad en E.E.: Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2 - 1.4.2 - 1.5.2 1.7.2.

Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: Es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en las Enseñanzas Medias de Secundaria o de Formación Profesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.4.3 1.5.3.

Profesor/a especialista de FPE: Es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral ( no educativo ) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la

legislación educativa.

1.8.1.

Profesor/a específico de euskera, música, educación física e idiomas extranjeros: Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa en estas especialidades.

1.8.2.

Orientador educativo: Es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.8.3.

Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: Es la persona que, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.8.4 1.8.5.

Instructor/a - Monitor/a: Es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.8.6.

Educador/a: Es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

1.9.1.

Director/a: Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.2.

Subdirector/a: Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, auxilia al Director/a y lo sustituye, en caso necesario.

1.9.3.

Jefe/a de estudios: Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

#### 1.9.4.

Jefe/a de departamento – Jefe/a de seminario – Coordinador/a de ciclo o de área: Docentes que, designados por el empresario, dirigen, coordinan la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que corresponden a su departamento, seminario, ciclo o área.

### Grupo 2.– PERSONAL NO DOCENTE

#### 2.1. Personal titulado no docente:

2.1.1. Titulado superior: Es la persona que con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratada en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.2. Titulado medio: Es la persona que, con la titulación mínima de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratada por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

#### 2.1.3. Otros titulados no docentes:

Auxiliar de Educación Especial: Es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula

#### 2.2. Personal administrativo:

2.2.1. Jefe/a de administración o de secretaría: Es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

2.2.2. Jefe/a de negociado: Es la persona que, 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.

2.2.3. Oficial. Contable: Es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

2.2.4. Agente Comercial: Es la persona que se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la misma.

2.2.5. Recepcionista. Telefonista: Es la persona que 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.

2.2.6. Auxiliar: Comprende esta categoría a la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.2.7. Aprendiz/a: Es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomiendan dentro del área de administración o secretaría.

2.3. Personal auxiliar:

2.3.1. Cuidador/a de alumnos: Es la persona que ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, movilidad, alimentación, etc.

2.4.A. Personal de portería y vigilancia:

2.4.A.1. Conserje: Es la persona que atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de las 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.

2.4.A.2. Portero/a: Es la persona que realiza las siguientes funciones: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a su destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; vigilancia de los locales; realiza recados, encargos, etc.

2.4.A.3. Guarda. Sereno: Es la persona que 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 autorizados. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

2.4.A.4 - 2.4.B.4 - 2.4.C.5 - 2.4.D.4 Personal no cualificado: Es la persona, mayor de 18 años, que realiza las funciones que se encomiendan dentro de las áreas de portería y vigilancia o de la limpieza o de la de cocina y comedor o de la de mantenimiento y oficios generales.

2.4.A.5 - 2.4.B.5 - 2.4.C.6 - 2.4.D.5 Aprendiz/a: Es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomiendan dentro de las áreas de portería y vigilancia, limpieza, cocina y comedor, mantenimiento y oficios generales.

2.4.B. Personal de limpieza:

2.4.B.1. Gobernante/a: Es la persona que 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.

2.4.B.2. Empleado/a de servicio de limpieza: Es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

2.4.B.3. Empleado/a de costura, lavado y plancha: Es la persona que atiende a alguna o todas estas funciones. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de limpieza, cocina y comedor.

2.4.C. Personal de cocina y comedor:

2.4.C.1. Jefe/a de cocina: Es la persona que 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 normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.2. Cocinero/a: Es la persona encargada 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.

2.4.C.3. Ayudante de cocina: Es la persona que, a las ordenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones.

2.4.C.4. Empleado/a de servicio de comedor: Es la persona que atiende el servicio de comedor a las ordenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

2.4.D. Personal de mantenimiento y servicios generales:

2.4.D.1. Oficial de 1ª de oficios: Es la persona que poseyendo la practica en los oficios correspondiente, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

2.4.D.2. Oficial de 2ª de oficios: Es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.D.3. Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: Es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.4.E. Conductores/as:

2.4.E.1. Conductor/a de 1ª especial: Es la persona que provista del permiso de conducir de 1ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.E.2. Conductor/a de 2ª: Es la persona que provista del permiso de conducir de 2ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrá encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

## B. EQUIVALENCIAS

1.1.1. Profesor/a: Se incluirán en esta categoría los antiguos Profesor/a titular y Profesor/a Ayudante de Enseñanza reglada de EGB/Primaria y Educación Infantil 2º ciclo.

1.3.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesor/a titular y Jefe de taller/laboratorio de BUP y COU.

1.3.2. Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: Se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar o Ayudante de Enseñanza reglada de BUP y COU.

1.4.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller/laboratorio de FP I y los Titulados de FP II.

1.4.2. Profesor/a agregado o adjunto: Se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP I.

1.5.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller, Maestro de taller o laboratorio de FP II.

1.5.2. Profesor/a agregado, adjunto: Se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP II.

1.6.1. Profesor/a con especialidad: Se incluirá al antiguo Profesor/a titular de Educación especial.

1.7.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesores titulares y Jefe de taller/laboratorio de Otras Enseñanzas Especializadas, que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.7.2. Profesor/a adjunto, agregado: Se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar, Maestro de taller o laboratorio de Otras Enseñanzas que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.8.2. Orientador: Se incluirán los antiguos Orientadores Educativos.

1.8.3. Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: Se incluirá al Profesor/a ayudante de enseñanza no reglada de Primaria; al Profesor/a adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de BUP/COU; al Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de FP I, de FP II; al Profesor/a titular de Enseñanza no reglada de Otras Enseñanzas Especializadas y también al Instructor

Titulado de Educación Infantil 2º ciclo, Primaria, BUP/COU, FP I, FP II y Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.4.-1.8.5 . Instructor/a o monitor/a: Se incluirá al antiguo Instructor de Ed. Infantil 2º ciclo; Primaria; de BUP /COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.6. Educador/a: Se incluirá al antiguo vigilante o educador/a de Educación Infantil 2º ciclo; Primaria; de BUP/COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Especializadas.

2.2.1. Jefe/a de administración o de secretaría: Se incluirán a los antiguos Jefes de administración, secretaría y Administrador.

2.2.2. Jefe/a de negociado: Se incluirán los antiguos Jefes de negociado e Intendentes.

2.2.6. Aprendiz/a: Se incluirá al antiguo Aspirante.

2.3.1. Cuidador/a de alumnos: Se incluirá al antiguo cuidador de alumnos con discapacidades, así como al Celador de preescolar.

2.4.A.2. Portero/a: Se incluirá a los antiguos Celador y Ordenanza.

2.4.B.5. Aprendiz/a: Se incluirá al antiguo Botones.

2.4.C.6. Aprendiz/a: Se incluirá al antiguo Pinche.

## ANEXO III

### PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos de trabajadores afectados por este Convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

- a). En la primera semana del mes de marzo, se constituirá respectivamente en Araba, Gipuzkoa y Bizkaia una Comisión integrada por representantes de las asociaciones patronales y sindicales firmantes de este Convenio.
- b). Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.
- c). En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de

plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores afectados.

En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los centros y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien, antes del 1 de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

La Comisión Interpretativa del presente Convenio elaborará el reglamento de procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

#### ANEXO IV

COLEGIOS MAYORES Y MENORES,  
RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS,

CENTROS DE PROTECCIÓN Y CENTROS SOCIALES

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

GRUPO I.– Personal educador:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Jefe/a de estudios o tutor/a.
- Asistente social.
- Educador/a, Capellán, Médico, Psicólogo/a, Pedagogo/a y Sociólogo/a.

GRUPO II.– Personal Administrativo:

- Jefe/a de administración o secretaría.
- Jefe/a de negociado.
- Oficial 1ª. Contable.
- Recepcionista. Auxiliar o telefonista.
- Aspirante. Aprendiz/a.

### GRUPO III.– Personal de Servicios Generales:

- Conserje.
- Gobernante/a.
- Jefe/a de cocina.
- Dispensero/a.
- Oficial 1ª.
- Cocinero/a.
- Celador/a, Portero/a.
- Ordenanza.
- Conductor/a.
- Oficial 2ª.
- Ayudante de cocina, Guarda o Sereno y Empleado/a de mantenimiento o jardinería.
- Empleado/a de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado y planchado.
- Personal no cualificado. Aprendiz/a.

### ANEXO V

#### COMISIONES DE TRABAJO

1.– Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Reciclaje y Euskaldunización.
- b) Análisis del Sector.
- c) Prevención y Salud laboral.

2.– Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3.– En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un portavoz, que serán los encargados de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4.– El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competen, serán determinados por la Comisión Interpretativa Mixta.

5.– La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

## TABLAS SALARIALES 2002

### A. ENSEÑANZAS REGLADAS

#### GRUPO 1

#### SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

##### EDUCACIÓN INFANTIL 2º CICLO

Director. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35,28 euros

" 338,71 euros 4.741,94 euros 15,08 euros

Subdirector. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35,28 euros

" 313,44 euros 4.388,16 euros 13,26 euros

Jefe de estudios 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35, 28 euros

" 281,99 euros 3.947,86 euros 12,55 euros

Profesor titular y Específicos 1.677,35 euros 23.482, 90 euros 35,28 euros

Instructor. 1.154,39 euros 16.161,46 euros 28,41 euros

##### PRIMARIA

Director. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35,28 euros

" 338,71 euros 4.741,94 euros 15,08 euros

Subdirector. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35,28 euros

" 313,44 euros 4.388,16 euros 13,26 euros

Jefe de estudios. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35, 28 euros

" 281,99 euros 3.947,86 euros 12,55 euros

Jefe de departamento. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35,28 euros

" 250,81 euros 3.511,34 euros 11,15 euros

Profesor titular y Específicos. 1.677,35 euros 23.482, 90 euros 35,28 euros

Instructor, Educador euros 1.256,35 euros 17.588,90 euros 28,41 euros

E.S.O. 1º ciclo

Director. 1.760,32 euros 24.644,48 euros 35,28 euros

" 338,71 euros 4.741,94 euros 15,08 euros

Subdirector. 1.760,32 euros 24.644,48 euros 35,28 euros

" 313,44 euros 4.388,16 euros 13,26 euros

Jefe de estudios. 1.760,32 euros 24.644,48 euros 35, 28 euros

" 281,99 euros 3.947,86 euros 12,55 euros

Jefe de departamento. 1.760,32 euros 24.644,48 euros 35,28 euros

" 250,81 euros 3.511,34 euros 11,15 euros

Profesor titular y Específicos. 1.760,32 euros 24.644, 48 euros 35,28 euros

Instructor, Educador. 1.318,44 euros 18.458,16 euros 28,41 euros

**SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO**

E.S.O. 2º ciclo

Director. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

" 499,79 euros 6.997,06 euros 22,36 euros

Subdirector. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

" 439,20 euros 6.148,80 euros 19,62 euros

Jefe de estudios. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45, 01 euros

" 439,20 euros 6.148,80 euros 19,62 euros

Jefe de departamento. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

" 356,68 euros 4.993,52 euros 15,92 euros

Profesor titular y Específicos. 1.893,86 euros 26.514, 04 euros 45,01 euros

Profesor adjunto o agregado. 1.797,75 euros 25.168,50 euros 37,52 euros

Instructor, Educador. 1.635,67 euros 22.899,38 euros 36,20 euros

#### BUP / COU / BACHILLERATOS

Director. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

" 499,79 euros 6.997,06 euros 22,36 euros

Subdirector. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

" 439,20 euros 6.148,80 euros 19,62 euros

Jefe de estudios. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45, 01 euros

" 439,20 euros 6.148,80 euros 19,62 euros

Jefe de departamento. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

" 356,68 euros 4.993,52 euros 15,92 euros

Profesor titular y específicos. 1.893,86 euros 26.514, 04 euros 45,01 euros

Profesor adjunto o agregado. 1.797,75 euros 25.168,50 euros 37,52 euros

Instructor, Educador. 1.635,67 euros 22.899,38 euros 36,20 euros

#### FPI

Director. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 34,64 euros

" 438,39 euros 6.137,46 euros 17,92 euros

Subdirector. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 34,64 euros

" 406,54 euros 5.691,56 euros 16,61 euros

Jefe de estudios. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 34, 64 euros

" 375,42 euros 5.255,88 euros 15,36 euros

Jefe de departamento. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 34,64 euros

" 343,69 euros 4.811,66 euros 14,10 euros

Profesor titular, específicos y FP II. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 34,64 euros

Profesor agregado, adjunto. 1.590,79 euros 22.271,06 euros 31,02 euros

Instructor, Educador. 1.414,25 euros 19.799,50 euros 28,02 euros

## SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

### FP-II / CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES

Director. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 43,44 euros

" 499,79 euros 6.997,06 euros 21,58 euros

Subdirector. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 43,44 euros

" 439,20 euros 6.148,80 euros 18,86 euros

Jefe de estudios. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 43, 44 euros

" 439,20 euros 6.148,80 euros 18,24 euros

Jefe de departamento. 1.893,86 euros 26.514,04 euros 43,44 euros

" 356,68 euros 4.993,52 euros 15,34 euros

Profesor titular y específicos. 1.893,86 euros 26.514, 04 euros 43,44 euros

Profesor agregado, adjunto. 1.797,75 euros 25.168,50 euros 36,18 euros

Instructor, Educador. 1.635,67 euros 22.899,38 euros 34,91 euros

## GRUPO 2

## TITULADOS NO DOCENTES

TITULADOS SUPERIORES 1.893,86 euros 26.514,04 euros 45,01 euros

TITULADOS MEDIOS. 1.677,35 euros 23.482,90 euros 35, 28 euros

## OTROS TITULADOS

Auxiliar de Educación Especial (Enero - agosto) 985,10 euros 13.791,40 euros 28,42 euros

Auxiliar de Educación Especial (Septiembre - diciembre) 1.004,04 euros 14.056,56 euros 28,42 euros

## PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de administración o de secretaría. 1.286,26 euros 18.007,64 euros 33,67 euros

Jefe de negociado. 1.127,53 euros 15.785,42 euros 28,74 euros

Oficial. Contable. 1.093,19 euros 15.304,66 euros 28,42 euros

Agente Comercial 1.093,19 euros 15.304,66 euros 28, 42 euros

Recepcionista. Telefonista. Auxiliar. 1.004,28 euros 14.059,92 euros 28,42 euros

Aprendiz. Aspirante. 592,16 euros 8.290,24 euros 17, 38 euros

## PERSONAL AUXILIAR

Cuidador de alumnos. 1.022,14 euros 14.309,96 euros 28,42 euros

## PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

### PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

Conserje. 1.116,54 euros 15.631,56 euros 28,42 euros

Portero. 1.022,14 euros 14.309,96 euros 28,42 euros

Guarda. Sereno. 994,62 euros 13.924,68 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 994,62 euros 13.924,68 euros 28,42 euros

Aprendiz. 586,47 euros 8.210,58 euros 17,38 euros

#### SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

Gobernante. 1.116,54 euros 15.631,56 euros 28,42 euros

Empleado de servicio de limpieza. 994,62 euros 13.924, 68 euros 28,42 euros

Empleado de costura, lavado y plancha. 994,62 euros 13.924,68 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 994,62 euros 13.924,68 euros 28,42 euros

Aprendiz. 586,47 euros 8.210,58 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE COCINA

Jefe de cocina. 1.082,67 euros 15.157,38 euros 28, 42 euros

Cocinero. 1.049,64 euros 14.694,96 euros 28,42 euros

Ayudante de cocina. 1.022,14 euros 14.309,96 euros 28,42 euros

Empleado de servicio de comedor. 994,62 euros 13.924, 68 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 994,62 euros 13.924,68 euros 28,42 euros

Aprendiz. 586,47 euros 8.210,58 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

#### Y OFICIOS GENERALES

Oficial de 1ª de Oficios. 1.082,67 euros 15.157,38 euros 28,42 euros

Oficial de 2ª de Oficios. 1.022,14 euros 14.309,96 euros 28,42 euros

Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios 994,62 euros 13.924,68 euros  
28,42 euros

Personal no cualificado. 994,62 euros 13.924,68 euros 28,42 euros

Aprendiz. 586,47 euros 8.210,58 euros 17,38 euros

Conductor de 1ª Especial. 1.082,67 euros 15.157,38 euros 28,42 euros

Conductor de 2ª. 1.022,14 euros 14.309,96 euros 28,42 euros

## B. ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

### GRUPO 1

#### Personal Docente

Director. 1.152,42 euros 16.133,88 euros 35,21 euros

" 405,97 euros 5.683,58 euros 16,37 euros

Subdirector. 1.152,42 euros 16.133,88 euros 35,21 euros

" 384,31 euros 5.380,34 euros 16,32 euros

Jefe de Estudios. 1.152,42 euros 16.133,88 euros 35,21 euros

" 362,35 euros 5.072,90 euros 15,39 euros

Jefe de Departamento. 1.152,42 euros 16.133,88 euros 35,21 euros

" 338,40 euros 4.737,60 euros 14,40 euros

Profesor titular y Específicos. 1.152,42 euros 16.133,88 euros 35,21 euros

Profesor Adjunto o Agregado. 1.074,13 euros 15.037,82 euros 32,75 euros

Instructor, Educador. 962,56 euros 13.475,84 euros 28,97 euros

## SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

### GRUPO 2

#### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de Administración o de Secretaría. 1.162,11 euros 16.269,54 euros 33,67 euros

Jefe de Negociado. 1.030,90 euros 14.432,60 euros 28,74 euros

Oficial. Contable. 999,98 euros 13.999,72 euros 28,42 euros

Agente Comercial 999,98 euros 13.999,72 euros 28,42 euros

Recepcionista. Telefonista. Auxiliar. 919,65 euros 12.875,10 euros 28,42 euros

Aprendiz. Aspirante. 555,92 euros 7.782,88 euros 17,38 euros

#### PERSONAL AUXILIAR

Cuidador de alumnos 935,76 euros 13.100,64 euros 28,42 euros

#### PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

#### PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

Conserje 1.020,98 euros 14.293,72 euros 28,42 euros

Portero 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Guarda. Sereno 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

Gobernante. 1.020,98 euros 14.293,72 euros 28,42 euros

Empleado de servicio de limpieza. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Empleado de costura, lavado y plancha. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE COCINA

Jefe de cocina. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Cocinero. 960,51 euros 13.447,14 euros 28,42 euros

Ayudante de cocina. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Empleado de servicio de comedor. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

## PERSONAL DE MANTENIMIENTO

### Y OFICIOS GENERALES

Oficial de 1ª de Oficios. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Oficial de 2ª de Oficios. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Empleado de mantenimiento, jardinería

y oficios varios 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

## SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

### CONDUCTORES

Conductor de 1ª Especial. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Conductor de 2ª. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

## C. RESIDENCIAS, COLEGIOS MAYORES Y MENORES,

### CENTROS DE PROTECCIÓN Y CENTROS SOCIALES

### RESIDENCIAS DE LA JUVENTUD (RESIDENCIAS JUVENILES)

### Y LOS CENTROS DE PROTECCIÓN, REFORMA, SEGURIDAD

### Y APOYO DE MENORES

### GRUPO I

### PERSONAL EDUCADOR

Director. 1.951,62 euros 27.322,68 euros 50,08 euros

Subdirector. 1.894,29 euros 26.520,06 euros 47,48 euros

Jefe de Estudios 1.877,98 euros 26.291,72 euros 44, 85 euros

Educador, Capellán, Médico, Psicólogo, 1.727,77 euros 24.188,78 euros 36,94 euros

Pedagogo y Sociólogo

Otros titulados de grado superior en relación 1.727,77 euros 24.188,78 euros 36,94 euros

directa con menores

Asistenta Social.Educador Social 1.576,48 euros 22.070, 72 euros 35,31 euros

## GRUPO 2

### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gerente Administrador y Secretario 1.877,98 euros 26.291,72 euros 44,85 euros

Jefe de administración o secretaría 1.162,11 euros 16.269,54 euros 33,67 euros

Jefe de negociado. 1.030,90 euros 14.432,60 euros 28,74 euros

Oficial. Contable. 999,98 euros 13.999,72 euros 28, 42 euros

Agente comercial 999,98 euros 13.999,72 euros 28,42 euros

Recepcionista. Telefonista. Auxiliar. 919,65 euros 12.875,10 euros 28,42 euros

Aprendiz. Aspirante. 555,92 euros 7.782,88 euros 17, 38 euros

## GRUPO 3

### PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

### PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

Conserje. 1.020,98 euros 14.293,72 euros 28,42 euros

Portero. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Guarda. Sereno. Personal no cualificado 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

Gobernante. 1.020,98 euros 14.293,72 euros 28,42 euros

Empleado de limpieza. Personal no cualificado 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Empleado de costura, lavado y plancha. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

#### PERSONAL DE COCINA

Jefe de cocina. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Cocinero. 960,51 euros 13.447,14 euros 28,42 euros

Ayudante de cocina 935,48 euros 13.096,72 euros 28, 42 euros

Empleado de comedor. Personal no cualificado 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

#### Y OFICIOS GENERALES

Oficial de 1ª de Oficios. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Oficial de 2ª de Oficios. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### CONDUCTORES

Conductor de 1ª Especial. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Conductor de 2ª. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

## COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS

### GRUPO I

#### PERSONAL EDUCADOR

Director. 2.325,27 euros 32.553,78 euros 63,01 euros

Subdirector. 2.197,00 euros 30.758,00 euros 63,01 euros

Jefe de Estudios, Tutor y Asistente Social. 1.982,67 euros 27.757,38 euros 57,91 euros

Educador, Capellán, Médico y Psicólogo. 1.727,77 euros 24.188,78 euros 39,60 euros

### GRUPO 2

#### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de administración o de secretaría. 1.162,11 euros 16.269,54 euros 33,67 euros

Jefe de negociado. 1.030,90 euros 14.432,60 euros 28,74 euros

Oficial. Contable. 999,98 euros 13.999,72 euros 28,42 euros

Agente comercial 999,98 euros 13.999,72 euros 28,42 euros

Recepcionista. Telefonista. Auxiliar. 919,65 euros 12.875,10 euros 28,42 euros

Aprendiz. Aspirante. 555,92 euros 7.782,88 euros 17,38 euros

## SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

### GRUPO 3

#### PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

#### PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

Conserje. 1.020,98 euros 14.293,72 euros 28,42 euros

Portero. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Guarda. Sereno. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

Gobernante. 1.020,98 euros 14.293,72 euros 28,42 euros

Empleado de servicio de limpieza. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Empleado de costura, lavado y plancha. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE COCINA

Jefe de cocina. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Cocinero. 960,51 euros 13.447,14 euros 28,42 euros

Ayudante de cocina 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Empleado de servicio de comedor 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Personal no cualificado 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

##### Y OFICIOS GENERALES

Oficial de 1ª de Oficios. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Oficial de 2ª de Oficios. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Empleado de mantenimiento, jardinería, 880,86 euros 12.332,04 euros 28,42 euros

y oficios varios

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,34 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,12 euros 17,38 euros

## CONDUCTORES

Conductor de 1ª Especial. 990,37 euros 13.865,18 euros 28,42 euros

Conductor de 2ª. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

## SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

### COLEGIOS MENORES Y CENTROS SOCIALES

#### GRUPO I

#### PERSONAL EDUCADOR

Director. 1.900,10 euros 26.601,41 euros 50,08 euros

Subdirector. 1.848,11 euros 25.873,56 euros 47,48 euros

Jefe de Estudios, Tutor y Asistente Social. 1.788,20 euros 25.034,76 euros 44,84 euros

Educador, Capellán, Médico y Psicólogo. 1.720,47 euros 24.086,61 euros 36,94 euros

#### GRUPO 2

#### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de administración o de secretaría. 1.162,11 euros 16.269,49 euros 33,67 euros

Jefe de negociado. 1.030,90 euros 14.432,60 euros 28,74 euros

Oficial. Contable. 999,98 euros 13.999,73 euros 28,42 euros

Agente comercial 999,98 euros 13.999,73 euros 28,42 euros

Recepcionista. Telefonista. Auxiliar. 919,65 euros 12.875,12 euros 28,42 euros

Aprendiz. Aspirante. 555,92 euros 7.782,90 euros 17, 38 euros

### GRUPO 3

#### PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

#### PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

Conserje. 1.020,98 euros 14.293,70 euros 28,42 euros

Portero. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Guarda. Sereno. 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,06 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

Gobernante. 987,42 euros 13.823,85 euros 27,87 euros

Empleado de servicio de limpieza. 910,81 euros 12.751, 36 euros 28,42 euros

Empleado de costura, lavado y plancha. 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,06 euros 17,38 euros

#### PERSONAL DE COCINA

Jefe de cocina. 990,37 euros 13.865,20 euros 28,42 euros

Cocinero. 960,51 euros 13.447,18 euros 28,42 euros

Ayudante de cocina 935,48 euros 13.096,72 euros 28, 42 euros

Empleado de servicio de comedor 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Personal no cualificado 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Aprendiz 550,58 euros 7.708,06 euros 17,38 euros

## SALARIO BASE SALARIO ANUAL TRIENIO

### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

#### Y OFICIOS GENERALES

Oficial de 1ª de Oficios. 990,37 euros 13.865,20 euros 28,42 euros

Oficial de 2ª de Oficios. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros

Empleado de mantenimiento, jardinería, 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

y oficios varios

Personal no cualificado. 910,81 euros 12.751,36 euros 28,42 euros

Aprendiz. 550,58 euros 7.708,06 euros 17,38 euros

### CONDUCTORES

Conductor de 1ª Especial. 990,37 euros 13.865,20 euros 28,42 euros

Conductor de 2ª. 935,48 euros 13.096,72 euros 28,42 euros