

**1024** *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código de Convenio n.º 9908725), que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 2006, de una parte por las asociaciones empresariales Confederación de Centros Educación y Gestión (EyG), la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y la Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC) en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FSIE, UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raül Riesco Roche.

## V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

No obstante, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava de este Convenio. Para ello, será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto, el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio, afectará a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial, y en las que se lleven a cabo alguna de las actividades educativas siguientes:

1.º Ciclo Educación Infantil/preescolar (integrado) y/o 2.º Ciclo Educación Infantil (integrados).

Educación Primaria.

Educación Secundaria Obligatoria.

Bachillerato.

Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior.

Programas de Garantía Social (concertados) o Cualificación Profesional Inicial.

Educación Especial (integrada).

Educación Permanente de Adultos.

Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

A los efectos de este Convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan 1.º Ciclo de Educación Infantil, Preescolar, 2.º Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios por cuenta ajena en y para una empresa educativa, cualquiera que sea la titularidad empresarial privada de la misma.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente Convenio, se extenderá desde su fecha de publicación en el BOE, hasta el 31 de diciembre de 2008. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2004, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria segunda, respecto a las tablas salariales para los años 2004 y 2005.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

En cualquier caso, serán objeto de negociación específica, al comienzo de los años 2007 y 2008, las correspondientes tablas salariales. Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos, el salario se fijará de acuerdo con los incrementos que prevean los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y la desviación del I.P.C. previsto para el año anterior y que reconozcan las Administraciones educativas. Las tablas salariales de los años 2007 y 2008 reflejarán las cantidades que dichos Presupuestos establezcan en concepto de mejora retributiva, del personal docente en pago delegado de 1.º y 2.º de la ESO en relación a los docentes de 3.º y 4.º, a fin de reducir progresivamente la diferencia salarial entre dicho personal.

Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el día 1 de enero de los años 2006, 2007 y 2008 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo máximo de 2 meses, a contar desde el día de la publicación en el BOE de la Resolución que contenga dichas tablas salariales.

### CAPÍTULO II

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 5. *Funciones.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquellas.

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

#### Artículo 6. *Constitución.*

La Comisión Paritaria, única para resolver en el presente Convenio, estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, no computándose a estos efectos las personas del Presidente y Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la c/ Hacienda de Pavones, 5, 2.º Izda.

#### Artículo 7. *Convocatoria.*

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, o fax, con una antelación mínima de 5 días hábiles, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria por correo certificado. Sólo en caso de urgencia, reconocida por todas las organizaciones, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 8. *Acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada Organización en el ámbito del presente Convenio, requiriéndose para ello la aprobación por más del 50% de la representatividad patronal y por más del 50% de la representación sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz pero no voto.

## CAPÍTULO III

**Organización del trabajo**Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de ámbito laboral.

## TÍTULO II

**Del personal**

## CAPÍTULO I

**Clasificación del personal**Artículo 10. *Grupos y Ramas.*

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en 3 grupos:

Grupo 1: Personal docente.

Grupo 2: Personal de Administración y Servicios.

Grupo 3: Personal Complementario Titulado.

Grupo 1: Personal docente.

1.1 De 1.º ciclo de Educación Infantil (integrado) y Preescolar (integrado):

1.1.1 Profesor/Maestro.

1.1.2 Técnico.

1.2 De 2.º ciclo de Educación Infantil (integrado):

1.2.1 Profesor/Maestro.

1.3 De Educación Primaria:

1.3.1 Profesor.

1.3.2 Orientador Educativo.

1.4 De Educación Secundaria Obligatoria:

1.4.1 Profesor.

1.4.2 Orientador Educativo.

1.5 De Bachillerato:

1.5.1 Profesor Titular.

1.5.2 Orientador Educativo.

1.6 De FP de Grados Medio y Superior:

1.6.1 Profesor Titular.

1.6.2 Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.

1.6.3 Orientador Educativo.

1.7 De Programas de Garantía Social (Concertados) o de Cualificación Profesional Inicial:

1.7.1 Profesor Titular.

1.7.2 Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.

1.8 Educación Especial (integrado):

1.8.1 Profesor.

1.9 De Educación Permanente de Adultos:

1.9.1 Profesor.

1.9.2 Profesor Agregado.

1.10 Otro personal:

1.10.1 Profesor de actividades educativas extracurriculares.

1.10.2 Instructor o monitor.

1.10.3 Educador.

1.11 Categorías funcionales-directivas-temporales:

1.11.1 Director.

1.11.2 Subdirector.

1.11.3 Jefe de Estudios.

1.11.4 Jefe de Departamento.

Las categorías funcionales-directivas-temporales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal de Administración y Servicios.

2.1 Personal administrativo:

2.1.1 Jefe de Administración o Secretaría.

2.1.2 Jefe de Negociado.

2.1.3 Oficial. Contable.

2.1.4 Recepcionista. Telefonista.

2.1.5 Auxiliar.

2.2 Personal auxiliar:

2.2.1 Cuidador.

2.3 Personal de servicios generales:

2.3.A Personal de portería y vigilancia:

2.3.A.1 Conserje.

2.3.A.2 Portero.

2.3.A.3 Guarda. Vigilante.

2.3.B Personal de limpieza:

2.3.B.1 Gobernante.

2.3.B.2 Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

2.3.C Personal de cocina y comedor:

2.3.C.1 Jefe de cocina.

2.3.C.2 Cocinero.

2.3.C.3 Ayudante de cocina.

2.3.C.4 Empleado de servicio de comedor.

2.3.D Personal de mantenimiento y oficios generales:

2.3.D.1 Oficial de 1.ª de oficios.

2.3.D.2 Oficial de 2.ª de oficios.

2.3.D.3 Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.

2.3.E Conductores:

Grupo 3: Personal Complementario Titulado.

3.1 Titulados Superiores.

3.2 Titulados Medios.

La Comisión Paritaria homologará las categorías no contempladas en este Convenio.

Artículo 11. *Definiciones.*

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías, así como el cuadro de equivalencias con las categorías definidas en convenios que se venían aplicando con anterioridad, son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 12. *Provisiones.*

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de 2 o más categorías.

## CAPÍTULO II

**Contratación**Artículo 13. *Forma del contrato.*

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente Convenio, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

Artículo 14. *Presunción de duración indefinida.*

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

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

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

#### Artículo 15. *Contrato para la formación.*

Los contratos para la formación y/o sus prórrogas, tendrán una duración mínima de 1 año y sólo podrán suscribirse inicialmente con trabajadores menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, salvo que tengan la condición de discapacitado.

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

Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato de formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente Convenio.

#### Artículo 16. *Contrato en prácticas.*

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 1 año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores, para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no podrán acogerse a esta excepción.

Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional, y el 90% del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado, percibirán el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral.

#### Artículo 17. *Limitación a la contratación temporal.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Contrato para obra o servicio determinados.*

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra actividad permitida legalmente, los que tengan por objeto:

Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a renovación anual: Programas de Garantía Social, Programas de Cualificación Profesional Inicial, Programas de Diversificación Curricular y otros de similares características.

Impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la LOE.

Impartir asignaturas optativas excepto las de oferta obligatoria para los Centros.

Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.

La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad (docente o no docente) que pueda ser susceptible de cubrirse con esta modalidad contractual.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

#### Artículo 19. *Contrato de interinidad.*

Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato de interinidad, para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 20. *Contrato de relevo.*

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas

para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser, como mínimo, de 60 años.

El contrato se formalizará reduciendo la jornada de trabajo anteriormente pactada entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, según lo pactado entre empresario y trabajador. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada por la jornada de trabajo que, como mínimo, ha reducido el trabajador relevado. Este contrato de trabajo se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo –que se hubiese celebrado por duración determinada– podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo previsto, podrá al inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador contratado de relevo, salvo que por necesidades de titulación o cualquier otra organización del centro no sea posible, viniendo obligada en este caso a contratar a otro trabajador por la jornada que reduce el trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo previsto, podrá al inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador con contrato de relevo, salvo que por necesidades de titulación o cualquier otra de organización del centro, no sea posible, viniendo obligada en este caso, a contratar a otro trabajador por la jornada que reduce el trabajador relevado.

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

#### Artículo 21. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 (BOE 10 de julio de 2001). A los efectos de lo dispuesto en el n.º 2, letra b), de dicha Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 podrán transformarse en cualquier momento en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos en cumplimiento del Programa Anual de Fomento de la Contratación Indefinida que se recoge en la Ley correspondiente.

#### Artículo 22. *Conversión en contrato indefinido.*

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

### CAPÍTULO III

#### Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios

#### Artículo 23. *Período de prueba.*

1.º Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal docente (Grupo I): 4 meses.

b) Personal de administración y servicios (Grupo II): 1 mes, salvo para el personal no cualificado y en formación, que será de 15 días naturales.

c) Personal complementario titulado (Grupo III): 2 meses.

Para la efectividad de estos períodos de prueba será indispensable que consten por escrito.

2.º En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un docente, el período de prueba será de 10 meses, debiendo constar por escrito. En este supuesto, y si la empresa desiste del contrato en fecha posterior a aquella en que se cumpla el cuarto mes desde su incorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir como indemnización, 2 días de salario por cada mes completo de servicio desde el inicio del contrato. Para un mismo puesto de trabajo la empresa no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del período de prueba más de 2 veces consecutivas.

3.º No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

4.º En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

#### Artículo 24. *Vacantes.*

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

1.º Vacantes entre el personal docente:

a) Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del Grupo 1 (art. 10), serán cubiertas entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.

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

b) En los niveles concertados la cobertura de las vacantes que se produzcan se hará a tenor de lo establecido en el artículo 60 de la LODE. El Consejo Escolar del Centro, a la hora de cubrir las mismas, contemplará con criterios de preferencia, a los trabajadores de la propia empresa, dentro de la totalidad de los candidatos que aspiren a cubrir dicha vacante. Asimismo, podrá contemplar como criterio preferente, estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2.º Vacantes entre el personal administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores de la categoría inmediata inferior, a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado. Los Auxiliares con 5 años de servicio en la categoría, ascenderán a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Los trabajadores en formación con más de 2 años de servicio en la empresa pasarán a ocupar plaza de Auxiliar.

3.º Vacantes entre el personal de servicios generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal, se cubrirán con los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la misma rama, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa.

4.º El personal complementario titulado y de administración y servicios de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa.

5.º En caso de nueva contratación o producción de vacante, 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 y quienes estén contratados como interinos.

#### Artículo 25. *Cese voluntario.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1.º Personal docente y personal complementario titulado: 1 mes.

2.º Resto del personal: 15 días.

En el caso de acceso a la función pública, el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En el caso de los trabajadores incluidos en pago delegado, en el que la Administración educativa es responsable de esta obligación, el empresario quedará exonerado del pago de la indemnización, siempre y cuando hubiera dado traslado inmediato del cese del trabajador a dicha Administración.

## TÍTULO III

### Condiciones laborales

#### CAPÍTULO I

##### Jornada de trabajo

#### Artículo 26. *Distribución del tiempo de trabajo del personal docente.*

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los ciclos de Formación Profesional y Programas de Garantía Social, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas, todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.

Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.

No obstante, en el supuesto que la Administración educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este Convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe.

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal o comité de empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.

#### Artículo 27. *Jornada del personal docente.*

La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas, como máximo, será de 25 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este Convenio.

#### Artículo 28. *Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.*

El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

Artículo 29. *Jornada del personal complementario titulado.*

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1.º Jornada máxima semanal de 34 horas.
- 2.º Jornada anual de 1.400 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

Artículo 30. *Jornada del personal de administración y servicios.*

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1.º Jornada anual de 1.600 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.
- 2.º Jornada semanal de 38 horas de trabajo efectivo, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado. Se reservan a disposición de la empresa 57 horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año, aunque suponga superar la limitación anteriormente establecida.
- 3.º Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.
- 4.º Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.
- 5.º En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.
- 6.º Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

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

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

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

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

## CAPÍTULO II

### Vacaciones

Artículo 32. *Régimen general.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 1 mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el período de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión por maternidad. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de vacación o sin actividad regulado en este Convenio.

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

Artículo 33. *Personal docente.*

Todo el personal docente afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los 8 primeros días del mes de julio o los 8 últimos días del mes de agosto.

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijan de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, el derecho regulado en el primer inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido, no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será inferior al 35% de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 26 del presente Convenio. La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados, será de 100 horas. Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25% del personal docente con un mínimo de 3 trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 34. *Personal complementario titulado y de administración y servicios.*

Este personal tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

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

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

3.º El personal de servicios tendrá 2 días más de vacaciones al año, 1 a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y 1 a determinar por el trabajador al inicio del curso escolar según lo establecido en la Disposición Transitoria cuarta de este Convenio.

4.º Todo el personal complementario titulado y de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de 6 días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de 3 días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Artículo 35. *Parte proporcional.*

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

## CAPÍTULO III

### Calendario laboral

Artículo 36. *Calendario laboral.*

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

## CAPÍTULO IV

## Permisos

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

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

- 1.º Quince días en caso de matrimonio.
- 2.º Tres días en caso de nacimiento o fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de 5 días.
- 3.º Un día por traslado del domicilio habitual.
- 4.º Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.
- 5.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 6.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 38. *Permisos no retribuidos.*

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

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

Artículo 39. *Maternidad y adopción.*

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo.

Artículo 40. *Lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente el padre y la madre.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un Acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las Instrucciones o resoluciones administrativa dictadas al efecto.

Artículo 41. *Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.*

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 6 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada, 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 2 trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante.

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

## CAPÍTULO V

## Cursos y exámenes de los trabajadores

Artículo 42. *Cursos.*

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquella.

Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa educativa.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Artículo 43. *Exámenes oficiales.*

Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

## CAPÍTULO VI

## Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones

Artículo 44. *Clases de excedencia.*

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

Artículo 45. *Excedencia forzosa.*

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- 1.ª Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 2.ª Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.
- 3.ª Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 10 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

Artículo 46. *Excedencia especial.*

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

- 1.ª Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.
- 2.ª Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario, por razones justificadas de funcionamiento, puede limitar el disfrute de esta excedencia a uno solo de ellos, siempre que este derecho se genere por el mismo causante.

Artículo 47. *Reserva del puesto de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 48. *Excedencia voluntaria.*

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

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

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 1 año y un máximo de 5 años.

#### Artículo 49. *Reingreso en la empresa.*

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

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

#### Artículo 50. *Incapacidad Temporal e Invalidez Permanente.*

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

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

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

#### Artículo 51. *Jubilaciones.*

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio, en el marco de la política de fomento de la estabilidad y calidad de la contratación contemplada en el presente Convenio y resto de la normativa aplicable. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

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

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

## TÍTULO IV

### Retribuciones

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones Generales

#### Artículo 52. *Pago de salarios.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan establecidos en las Tablas Salariales que constan en los Anexos II y III, que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías.

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

#### Artículo 53. *Trabajos de superior categoría.*

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista la situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso, la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

#### Artículo 54. *Trabajos de inferior categoría.*

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 55. *Anticipos de salario.*

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

#### Artículo 56. *Empresas educativas de titularidad no española.*

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

#### Artículo 57. *Trienios.*

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las Tablas Salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

#### Artículo 58. *Cómputo de antigüedad.*

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

#### Artículo 59. *Pagas extraordinarias.*

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

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

#### Artículo 60. *Prorrateo de pagas.*

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

#### Artículo 61. *Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.*

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

Sin perjuicio del derecho establecido en el párrafo anterior, el procedimiento y calendario de abono de esta paga respecto al personal en régimen de pago delegado en los niveles concertados, será conforme a los Acuerdos autonómicos que se suscriban conforme a lo establecido en la Disposición Adicional octava del presente Convenio o en las Instrucciones o resoluciones que dicte la Administración educativa competente sobre dicho régimen.

#### Artículo 62. *Retribución de jornadas parciales.*

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas. El personal docente percibirá su retribución en proporción al número de horas lectivas semanales contratadas. Este modo de cálculo del salario se establece sin perjuicio de la prestación del trabajo durante las horas no lectivas que le correspondan según su jornada total.

#### Artículo 63. *Retribuciones proporcionales.*

Las retribuciones de los trabajadores que realicen su trabajo en distintas categorías, se fijarán en proporción al número de horas semanales trabajadas en cada categoría. En el caso del personal docente, las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas en cada nivel o categoría. En cualquier caso se respetarán las condiciones económicas del contrato laboral del trabajador.

#### Artículo 64. *Trabajo nocturno.*

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán a efectos de retribución en un 25% sobre el salario. Esto no será de

aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

## CAPÍTULO II

### Complementos específicos

#### Artículo 65. *Complemento por función.*

Los trabajadores a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas descritas en el artículo 10, apartado 1.11, percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto para cada nivel educativo en las Tablas Salariales, o aquel que se haya acordado expresamente, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional octava de este Convenio.

En aquellos centros integrados por más de un nivel de enseñanza obligatoria, donde exista un único Director, Subdirector o Jefe de Estudios, estos percibirán, mientras ejerzan su cometido, el complemento por función señalado para el nivel de enseñanza obligatoria superior que exista en el centro.

#### Artículo 66. *Complemento de Bachillerato.*

El personal docente que imparta enseñanzas en el Bachillerato, percibirá como complemento de puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto en las tablas salariales.

## CAPÍTULO III

### Otros complementos

#### Artículo 67. *Complementos retributivos autonómicos.*

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

#### Artículo 68. *Complemento por incapacidad temporal.*

1.º Caso general: Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.

2.º Para el caso de profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

3.º En cada caso de los señalados anteriormente, una vez superados los períodos respectivos indicados, se abonará el 100% de la retribución salarial total en proporción de 1 mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

#### Artículo 69. *Plus de portero.*

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

#### Artículo 70. *Plus de residencia.*

Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia o insularidad, según los casos, los complementos señalados al efecto en el Anexo VI.

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

## TÍTULO V

### Régimen asistencial

## CAPÍTULO I

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 71. *Seguridad en el trabajo.*

Las empresas y el personal afectado por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Esta-

tuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre), así como sus normas de desarrollo.

#### Artículo 72. *Prevención de riesgos laborales.*

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

#### Artículo 73. *Delegados de prevención.*

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

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

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

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

En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/95.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 74. *Revisión médica.*

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

#### Artículo 75. *Enfermedades profesionales.*

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

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

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



## CAPÍTULO II

### Mejoras sociales

#### Artículo 76. *Ropa de trabajo.*

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

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

#### Artículo 77. *Ayudas al estudio.*

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

#### Artículo 78. *Preferencia de plaza en puestos escolares.*

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

Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
- b) Los hijos de los mismos.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 45.1.

#### Artículo 79. *Enseñanza gratuita.*

Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

1.º La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

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

3.º Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.
- b) Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer, tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 45.1.

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

- a) Preescolar, Educación Infantil, 1.º ciclo de E.S.O. (sin concertar), 2.º ciclo de E.S.O., Bachillerato, F.P. de Grado Medio, F.P. de Grado Superior, Programas de Garantía Social, Programas de Cualificación Profesional Inicial, E.P.A.: 2%.
- b) Educación Primaria y 1.º ciclo de E.S.O. (con concierto): 3%.

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

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

5.º Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas, si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

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

#### Artículo 80. *Manutención y alojamiento.*

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

#### Artículo 81. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

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

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

Deberá estar asegurado todo el personal (docente y no docente) de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el art. 45.1, aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

#### Artículo 82. *Garantías y coberturas.*

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

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

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

Prestación máxima por siniestro: 30.050,61 euros.

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

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

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros. 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.

## CAPÍTULO III

### Derechos sindicales

#### Artículo 83. *Ausencias.*

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

**Artículo 84. No discriminación.**

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

**Artículo 85. Representación de los delegados de personal.**

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

**Artículo 86. Representación del comité de empresa.**

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

**Artículo 87. Derechos y garantías.**

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

**Artículo 88. Acumulación de horas.**

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

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

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

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

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

**Artículo 89. Derecho de reunión.**

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

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

**Artículo 90. Cuota sindical.**

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

**Artículo 91. Ausencia por negociación de Convenio.**

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

**TÍTULO VI****Faltas, Sanciones, Infracciones****CAPÍTULO I****Faltas****Artículo 92. Tipos.**

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

**1.º Son faltas leves:**

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.

b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.

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

d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.

e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

**2.º Son faltas graves:**

a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.

b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de 30 días.

c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

e) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.

f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.

h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

**3.º Son faltas muy graves:**

a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.

b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de 30 días.

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

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función docente y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.

e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.

f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.

g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.

j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

#### Artículo 93. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

1.º Las faltas leves, a los 10 días.

2.º Las faltas graves, a los 20 días.

3.º Las faltas muy graves, a los 55 días.

## CAPÍTULO II

### Sanciones

#### Artículo 94. *Clases de sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

1.º Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

2.º Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

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

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

#### Artículo 95. *Procedimiento sancionador.*

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

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

#### Artículo 96. *Infracciones de los empresarios.*

Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u Organismo autonómico correspondiente.

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

#### Disposiciones adicionales.

Primera.—El presente Convenio se prorrogará por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2009, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de 2 meses al término de su vigencia.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones, en un plazo no superior a 1 mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga.

Segunda.—En los niveles concertados, la Administración educativa competente es responsable de cuantas obligaciones legales y salariales le correspondan, quedando condicionado su abono a que se haga cargo de ellas. En consecuencia, los trabajadores que consideren lesionados sus derechos, deberán reclamarlos ante las instancias pertinentes, dirigiéndose tanto contra el empresario como contra la Administración educativa correspondiente.

Tercera.—Este Convenio queda abierto a la adhesión, en los términos que marca la ley, de cualquier organización con representatividad legal suficiente en los ámbitos definidos en el mismo.

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

Quinta.—Las Administraciones educativas mantendrán durante la vigencia del presente convenio, la ratio profesor/unidad que venían abonando mediante la nómina de pago delegado a la fecha del comienzo de vigencia del mismo y el incremento de la misma que se pueda producir por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por la normativa equivalente de las Comunidades Autónomas y/o por los Acuerdos específicos adoptados en dichas Comunidades.

Sexta.—Las empresas educativas donde se impartan niveles que no reciban financiación de fondos públicos, no vendrán obligadas a abonar los salarios previstos en las presentes tablas salariales, durante los meses de enero a agosto (ambos inclusive) de cada año de vigencia de este Convenio, al personal docente correspondiente a dichos niveles, si no superan las siguientes ratio media de alumnos por aula a 1 de enero del respectivo año:

Educación Preescolar: 20 alumnos.

1.º ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.

2.º ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.

Bachillerato: 29 alumnos.

C.F.G.M.: 25 alumnos.

C.F.G.S.: 20 alumnos.

De esta decisión se informará obligatoriamente a los representantes de los trabajadores en la empresa, si estos existieran.

En todo caso, las empresas enviarán a la Comisión Paritaria (c/ Hacienda de Pavones, 5, 2.º Izda., 28030 Madrid), comunicación de que se ha aplicado la cláusula anterior junto con la notificación a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y el listado oficial de alumnos matriculados por unidad, utilizando el procedimiento que se ha establecido en el Anexo V de este Convenio.

Séptima.—El salario del personal que imparta Programas de Garantía Social subvencionados, será el establecido en las tablas salariales para el personal de Programas de Garantía Social concertados, siempre que la financiación recibida para la ejecución del Programa así lo permita.

El resto de las condiciones laborales de este personal, se adaptará a los períodos y características del Programa que impartan.

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

1) Complementos retributivos para todo el personal afectado por este Convenio. El abono de estos complementos, para los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

2) Configuración de las funciones directivas temporales y su correspondiente financiación.

3) Procedimiento y calendario de abono de la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la empresa.

Los posibles calendarios de abono que se pacten en los ámbitos autonómicos con las respectivas administraciones educativas respecto al personal en pago delegado, podrán superar el ámbito temporal fijado para este convenio, previo acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representatividad. En estos acuerdos podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos con los calendarios de abono que se pacten.

4) Acuerdos de Mantenimiento del empleo para centros que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.

5) Acuerdos sobre Equipos Educativos.

6) Acumulación de horas por lactancia.

7) Medidas que favorezcan la jubilación, tanto parcial como total, de los trabajadores.

8) Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, consideran un signo de calidad la reducción progresiva de la carga lectiva del profesorado, por ello, en el marco de lo establecido en esta Disposición, también podrán alcanzarse Acuerdos sobre jornada, sin que en ningún caso, se rebasen los máximos previstos en el artículo 27 de este Convenio. En aquellos territorios en los que no exista acuerdo sobre esta materia, será de aplicación el artículo 26 de este Convenio.

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

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

Novena.—Las partes negociadoras manifiestan su voluntad de fijar el contenido de las revisiones salariales para los años 2007 y 2008 tan pronto sea posible, una vez sea publicada la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año siguiente.

#### Disposiciones transitorias.

Primera.—Los docentes en pago delegado que generaron el derecho en el IV Convenio Colectivo estarán a lo establecido en el Acuerdo de abono de esta paga alcanzado o que se alcance con la Administración Educativa en cada Comunidad Autónoma.

Asimismo, en el marco de los Acuerdos autonómicos que se suscriban respecto al V Convenio Colectivo o de las instrucciones sobre pago delegado o resoluciones administrativas dictadas al efecto, los trabajadores que a la entrada en vigor del mismo tengan cumplidos 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzarán, al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, siempre que no la hayan percibido anteriormente según lo dispuesto en el artículo 61 de este Convenio, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

En el caso de que dichos Acuerdos o instrucciones contemplen lo dispuesto en el párrafo anterior, con carácter excepcional y transitorio, el personal no incluido en régimen de pago delegado que reúna los anteriores requisitos, tendrá derecho a una paga en los mismos términos a cargo de la empresa, que dispondrá del ámbito temporal del presente Convenio para hacerla efectiva, no existiendo tal derecho en caso contrario.

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de Centros Afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo y que actualmente están prestando sus servicios en un centro concertado, y a quienes la Administración educativa correspondiente les haya reconocido, exclusivamente a efectos económicos, la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del artículo 61 de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

En cualquier caso, los supuestos recogidos en los párrafos anteriores y que afecten al personal en pago delegado serán abonados por la administración educativa competente, debiendo estar incluidos en los Acuerdos autonómicos que se suscriban al efecto o en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

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

Segunda.—Las Tablas Salariales para los años 2004 y 2005 que fueron publicadas mediante Resolución de fecha 21 de febrero de 2006 (BOE 10 de marzo de 2006), forman parte del presente Convenio.

Tercera.—Las denominaciones de los distintos niveles o etapas educativas se adaptarán a las que las leyes educativas determinen en cada momento, quedando facultada la Comisión Paritaria para proceder en caso de que fuera necesario.

Cuarta.—Al inicio del curso escolar 2007/2008, el personal de servicios disfrutará de un día más de vacaciones al año, a determinar por el empresario en el calendario laboral.

Al inicio del curso escolar 2008/2009, el personal de servicios tendrá un día más de vacaciones al año, a determinar por el trabajador en el calendario laboral.

Quinta.—La aplicación del nuevo cómputo anual de jornada previsto en el artículo 30.1 será efectiva al inicio del curso escolar 2007/2008.

Sexta.—El personal con clasificación profesional de «personal no cualificado», conforme al IV Convenio Colectivo, pasará a encuadrarse dentro de su grupo profesional en la categoría correspondiente, en función de la actividad que desarrolle actualmente. La Comisión Paritaria está facultada para dilucidar cualquier controversia al respecto a petición de los interesados.

La categoría de Jefe de Negociado se considera a extinguir desde la entrada en vigor de este convenio, respecto a las nuevas contrataciones.

Las categorías, contempladas en el IV Convenio, de sereno y conductor 1.º/2.º desde la entrada en vigor de este convenio, serán equivalentes a las de guarda/vigilante y conductor, respectivamente.

#### Disposición final.

Única.—Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las

que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio.

La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece.

En todo caso, serán respetadas aquellas situaciones que vinieran disfrutando los trabajadores, individual o colectivamente, y que en su conjunto resulten más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

## ANEXO I

### Definiciones de categorías profesionales y equivalencias

#### a) Definiciones:

##### Grupo 1: Personal docente.

1.1.1, 1.2.1, 1.3.1, 1.4.1, 1.5.1, 1.6.1, 1.7.1, 1.8.1, 1.9.1 Profesor o Profesor Titular.—Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa, (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos), para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

1.1.2 Técnico.—Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa en vigor, ejerce su actividad educativa, para el adecuado desarrollo del currículo de la Educación Infantil, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación de los alumnos, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2, 1.4.2, 1.5.2, 1.6.3 Orientador educativo.—Es quien, con la titulación requerida por la normativa en vigor, realiza sus funciones propias de acuerdo con la legislación vigente, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio.

1.6.2, 1.7.2, 1.9.2 Profesor Adjunto o Agregado o Auxiliar.—Es quien, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en la Enseñanza Secundaria o de Formación Profesional. Asimismo, colabora con el profesor titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.10.1 Profesor de actividades educativas extracurriculares.—Es quien, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.10.2 Instructor o Monitor.—Es quien, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

También podrá ser el ayudante del profesor de educación física o del profesor de actividades educativas extracurriculares.

1.10.3 Educador.—Es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

1.11.1 Director.—Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado 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.

1.11.2 Subdirector.—Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, auxilia al Director y lo sustituye, en caso necesario.

1.11.3 Jefe de Estudios.—Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la empresa educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.11.4 Jefe de Departamento.—Es el Profesor designado por el empresario, que dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su Departamento.

##### Grupo 2: Personal de Administración y Servicios.

#### 2.1 Personal Administrativo:

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

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

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

2.1.4 Recepcionista. Telefonista.—Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráti-

cas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

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

2.1.6 En formación.—Es el trabajador que ha suscrito contrato para la formación, que realiza las funciones que se le encomienden dentro del área de Administración o Secretaría.

## 2.2 Personal Auxiliar:

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

## 2.3 Personal de Servicios Generales:

### 2.3.A Personal de portería y vigilancia:

2.3.A.1 Conserje.—Es quien atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere. Atiende a los alumnos para que éstos no deterioren las instalaciones.

2.3.A.2 Portero.—Atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias empresariales, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas; ha de hacerse cargo de los avisos y entregas de paquetes, cartas, mercancías, recados, encargos, etc., en colaboración con el conserje y el recepcionista si los hubiera; enciende y apaga las luces en los elementos comunes; cuida del normal funcionamiento de contadores, calefacción, y otros equipos equivalentes; limpia y conserva la zona que se le encomiende. En colaboración con el profesorado, tiene a su cargo el orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones durante su estancia en el centro educativo fuera de las clases.

2.3.A.3 Guarda, Vigilante.—Es quien, de día o de noche, tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

### 2.3.B Personal de limpieza:

2.3.B.1 Gobernante.—Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

2.3.B.2 Empleado del servicio de limpieza de costura, lavado y plancha.—Es quien atiende a alguna o todas estas funciones bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada directamente por él mismo.

### 2.3.C Personal de cocina y comedor:

2.3.C.1 Jefe de cocina.—Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.3.C.2 Cocinero.—Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina, velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

2.3.C.3 Ayudante de Cocina.—Es quien, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor.

2.3.C.4 Empleado del servicio de comedor.—Es quien atiende el servicio de comedor, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

### 2.3.D Personal de mantenimiento y servicios generales:

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

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

2.3.D.3 Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.—Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.3.E Conductores: Son los trabajadores provistos del permiso de conducir, a los que se les encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

## Grupo 3: Personal Complementario Titulado.

3.1 Titulados Superiores.—Es el 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 contratado en consideración al título alcanzado, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

3.2 Titulados Medios.—Es el que, con 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 contratado por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

## ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2006  
Confeccionadas para 14 pagas  
Grupo 1: Personal docente

1.1. De 1er. Ciclo de Educación Infantil (Integrado)/ Preescolar (Integrado)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.1.1	Profesor/Maestro	1.421,49	34,01
1.1.2	Técnico	1.085,35	29,45

1.2. De 2º Ciclo de Educación Infantil (Integrado)			
En Régimen de Concierto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.2.1.	Profesor/Maestro	1.427,70	34,16
En Régimen sin Concierto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.2.1.	Profesor/Maestro	1.421,49	34,01

1.3. De Educación Primaria			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.3.1. 1.11.1	Director	a) 1.427,70 b) 314,75	a) 34,16 b) 11,75
1.3.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.427,70 b) 226,50	a) 34,16 b) 10,44
1.3.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.427,70 b) 203,79	a) 34,16 b) 9,79
1.3.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.427,70 b) 181,25	a) 34,16 b) 8,71
1.3.1.	Profesor	1.427,70	34,16
1.3.2.	Orientador Educativo	1.427,70	34,16

1.4. De Educación Secundaria Obligatoria (En Régimen de Concierto).			
1.4.A. De 1er. y 2º Curso de E.S.O.			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.4.A.1. 1.11.1	Director	a) 1.427,70 b) 314,75	a) 34,16 b) 11,75
1.4.A.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.427,70 b) 226,50	a) 34,16 b) 10,44
1.4.A.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.427,70 b) 203,79	a) 34,16 b) 9,79
1.4.A.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.427,70 b) 181,25	a) 34,16 b) 8,71
1.4.A.1.	Profesor	1.427,70	34,16
1.4.A.2.	Orientador Educativo	1.427,70	34,16
1.4.B. De 3er. y 4º Curso de E.S.O.			
1.4.B.1. 1.11.1	Director	a) 1.676,58 b) 358,17	a) 43,06 b) 17,23
1.4.B.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.676,58 b) 314,75	a) 43,06 b) 15,12
1.4.B.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.676,58 b) 314,75	a) 43,06 b) 15,12
1.4.B.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.676,58 b) 255,62	a) 43,06 b) 12,28
1.4.B.1.	Profesor	1.676,58	43,06
1.4.B.2.	Orientador Educativo	1.676,58	43,06

1.5. De Bachillerato			
En Régimen de Concierto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.5.1. 1.11.1	Director	a) 1.676,58 b) 358,17	a) 43,06 b) 17,23
1.5.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.676,58 b) 314,75	a) 43,06 b) 15,12
1.5.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.676,58 b) 314,75	a) 43,06 b) 15,12
1.5.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.676,58 b) 255,62	a) 43,06 b) 12,28
1.5.1.	Profesor Titular	1.676,58	43,06
1.5.2.	Orientador Educativo	1.676,58	43,06
Complemento Bachillerato: Complemento de 70,22 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 66.			
En Régimen sin Concierto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.5.1. 1.11.1	Director	a) 1.642,25 b) 349,62	a) 42,87 b) 17,16
1.5.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.642,25 b) 307,23	a) 42,87 b) 15,06
1.5.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.642,25 b) 307,23	a) 42,87 b) 15,06
1.5.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.642,25 b) 249,52	a) 42,87 b) 12,23
1.5.1.	Profesor Titular	1.642,25	42,87
1.5.2.	Orientador Educativo	1.642,25	42,87
Complemento Bachillerato: Complemento de 79,79 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 66.			

1.6. De F.P. de Grados Medio y Superior			
En Régimen de Concierto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.6.1. 1.11.1	Director	a) 1.676,58 b) 348,57	a) 43,06 b) 16,77
1.6.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.676,58 b) 306,29	a) 43,06 b) 14,71
1.6.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.676,58 b) 292,79	a) 43,06 b) 14,22
1.6.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.676,58 b) 249,36	a) 43,06 b) 11,97
1.6.1.	Profesor Titular	1.676,58	43,06
1.6.2.	Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar	1.517,32	43,06
1.6.3.	Orientador Educativo	1.676,58	43,06
En Régimen sin Concierto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.6.1. 1.11.1	Director	a) 1.570,35 b) 347,06	a) 42,87 b) 16,70
1.6.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.570,35 b) 304,96	a) 42,87 b) 14,65
1.6.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.570,35 b) 291,52	a) 42,87 b) 14,16
1.6.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.570,35 b) 248,27	a) 42,87 b) 11,92
1.6.1.	Profesor Titular	1.570,35	42,87
1.6.2.	Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar	1.473,89	42,87
1.6.3.	Orientador Educativo	1.570,35	42,87

1.7. De Programas de Garantía Social o de Cualificación Profesional Inicial en Régimen de Concerto			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.7.1. 1.11.1	Director	a) 1.676,58 b) 298,66	a) 43,06 b) 13,91
1.7.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.676,58 b) 276,98	a) 43,06 b) 12,90
1.7.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.676,58 b) 255,60	a) 43,06 b) 11,94
1.7.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.676,58 b) 234,14	a) 43,06 b) 10,95
1.7.1.	Profesor Titular	1.676,58	43,06
1.7.2.	Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar	1.517,32	43,06

1.8. De Educación Especial (Integrado)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.8.1. 1.11.1	Director	a) 1.427,70 b) 314,75	a) 34,16 b) 11,75
1.8.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.427,70 b) 226,50	a) 34,16 b) 10,44
1.8.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.427,70 b) 203,79	a) 34,16 b) 9,79
1.8.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.427,70 b) 181,25	a) 34,16 b) 8,71
1.8.1.	Profesor	1.427,70	34,16

1.9. De Educación Permanente de Adultos			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.9.1. 1.11.1	Director	a) 1.421,49 b) 313,38	a) 34,01 b) 11,70
1.9.1. 1.11.2	Subdirector	a) 1.421,49 b) 225,52	a) 34,01 b) 10,39
1.9.1. 1.11.3	Jefe de Estudios	a) 1.421,49 b) 202,90	a) 34,01 b) 9,74
1.9.1. 1.11.4	Jefe de Departamento	a) 1.421,49 b) 180,47	a) 34,01 b) 8,67
1.9.1.	Profesor	1.421,49	34,01
1.9.2.	Profesor Adjunto, Agregado	860,92	28,60

1.10. Otro Personal			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.10.1.	Profesor de Actividades Educativas Extracurriculares	1.205,94	30,89
1.10.2.	Instructor o Monitor	1.085,35	29,45
1.10.3.	Educador	1.085,35	29,45

## Grupo 2: Personal de Administración y Servicios

2.1. Personal Administrativo			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.1.1.	Jefe de Administración o Secretaría	1.101,79	34,00
2.1.2.	Jefe de Negociado	927,89	29,05

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.1.3.	Oficial. Contable.	885,25	28,71
2.1.4.	Recepcionista. Telefonista	774,83	28,71
2.1.5.	Auxiliar	774,83	28,71

## 2.2. Personal Auxiliar

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.2.1.	Cuidador	809,29	28,71

## 2.3. Personal de Servicios Generales

## 2.3.A. Personal de Portería y Vigilancia

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.A.1.	Conserje	927,73	28,71
2.3.A.2.	Portero	809,29	28,71
2.3.A.3.	Guarda. Vigilante.	774,83	28,71

## 2.3.B. Personal de Limpieza

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.B.1.	Gobernante	927,73	28,71
2.3.B.2.	Empleado de Servicio de Limpieza, de Costura, Lavado y Plancha	774,83	28,71

## 2.3.C. Personal de Cocina y Comedor

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.C.1.	Jefe de Cocina	885,25	28,71
2.3.C.2.	Cocinero	843,80	28,71
2.3.C.3.	Ayudante de Cocina	809,29	28,71
2.3.C.4.	Empleado del Servicio de Comedor	774,83	28,71

## 2.3.D. Personal de Mantenimiento y Oficinas Generales

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.D.1.	Oficial de 1ª de Oficinas	885,25	28,71
2.3.D.2.	Oficial de 2ª de Oficinas	809,29	28,71
2.3.D.3.	Empleado de Mantenimiento, Jardinería y Oficinas Varios	774,83	28,71

## 2.3.E. Conductores

Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.E.	Conductores	885,25	28,71

## Grupo 3: Personal Complementario Titulado

3. Personal Complementario Titulado	
3.1. Titulados superiores	El salario de este personal se equipará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

**ANEXO III****Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar)***Clasificación del personal*

El personal que preste sus servicios en estas empresas, se clasificará en los siguientes grupos:

- Grupo 1. Personal docente.  
Grupo 2. Personal de Administración y Servicios  
Grupo 3: Personal Complementario Titulado

Grupo 1. Personal docente:

- 1.1 Director.  
1.2 Subdirector.  
1.3 Jefe de Estudios o Tutor.  
1.4 Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.  
1.5 Educador de Escuela-Hogar.

Grupo 2. Personal de Administración y Servicios:

- 2.1 Personal administrativo.  
2.2 Personal auxiliar.  
2.2.1 Cuidador  
2.3 Personal de servicios generales.

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

Definiciones de categorías profesionales:

- 1.1 Director: Es quien, encargado por el titular de la empresa, orienta y supervisa las actividades en todos sus aspectos y realiza otras actividades que le sean encomendadas.  
1.2 Subdirector: Es quien auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.  
1.3 Jefe de Estudios o Tutor: Es quien responde del desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas del centro.  
1.4 Educador: Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa del centro residencial.  
1.5 Educador Escuela-Hogar: Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa de la Escuela-Hogar.

Jornada del personal docente:

El personal interno que ostente la categoría de Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, incrementará su jornada en 2 horas semanales.

Jornada del personal no docente:

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

Salarios del personal docente

Categoría	Salario	Trienio
1.1 Director .....	1.573,64	42,87
1.2 Subdirector .....	1.530,47	42,87
1.3 Jefe de Estudios –Tutor .....	1.480,74	41,14
1.4 Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.	1.424,00	33,89
1.5 Educador de Escuela-Hogar .....	1.380,39	28,59

Salario del personal no docente:

Categoría	Salario	Trienio
2.1 Personal Titulado no docente.	El que corresponda en el Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1.	El que corresponda en el Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1.

Categoría	Salario	Trienio
2.2 Personal Administrativo.	El que corresponda en el Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2.	El que corresponda en el Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2.
2.3.1 Cuidador de Escuela-Hogar.	1.054,06	28,59
2.4 Personal de Servicios Generales.	El que corresponda en el Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4.	El que corresponda en el Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4.

Sobre lo establecido en el resto de materias no reguladas en el presente Anexo, regirá lo dispuesto en el articulado general del Convenio. En cualquier caso se respetarán las condiciones «ad personam» existentes al comienzo de la vigencia del mismo.

**ANEXO IV****Procedimiento de concesión de plazas escolares gratuitas**

En cumplimiento del artículo 79 para la concesión de plazas escolares gratuitas a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, se establece el siguiente procedimiento:

1.º En la primera semana del mes de mayo se constituirá en cada provincia, una Comisión Mixta integrada por las organizaciones empresariales y los sindicatos que formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio.

Dicha Comisión aprobará y publicará:

- El modelo de solicitud.  
El plazo y lugar de presentación.

Los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

2.º En la primera semana del mes de junio, la Comisión procederá a:

- Adjudicar las plazas.  
Comunicar a las empresas y trabajadores su resolución.

Hacer constar a los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para solicitar las ayudas al estudio que oferten las Administraciones Públicas, la obligación que tienen de solicitarlas.

3.º En el plazo de una semana, contada a partir de la recepción de la comunicación, las empresas y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta.

4.º Antes del 15 de julio la Comisión Mixta resolverá definitivamente. Su fallo será vinculante.

**ANEXO V****Instrucciones y modelos para acogerse a la cláusula de descuelgue prevista en la disposición adicional sexta**

Instrucciones:

1.ª El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores (o en su defecto a los titulares del aula afectada) su intención de acogerse a la cláusula de descuelgue, utilizando el Modelo 2, adjuntándoles los listados del alumnado (Modelo 3) y los TC 3/2 (en caso de Bachillerato) para recabar su visto bueno.

2.ª La documentación que figura en el punto 1, se remitirá junto con el Modelo 1 a la Comisión Paritaria antes de 30 días desde la publicación en el BOE del Convenio o de las revisiones salariales de cada año.

3.ª La Comisión Paritaria se reunirá en los 30 días siguientes desde la conclusión del plazo para enviar la documentación fijada en el punto anterior, para resolver los casos presentados.

4.ª Si la documentación aportada es la prevista en estas instrucciones constanding el Visto Bueno de los representantes de los trabajadores (o titulares de las aulas en su caso), la Comisión Paritaria aceptará el descuelgue.

Si es remitida otro tipo de documentación, que acredite, asimismo, el cumplimiento de los requisitos previstos en la Disposición Adicional Sexta, la Comisión Paritaria o bien concederá el descuelgue o bien solicitará al peticionario la documentación que considere de interés.



## MODELO 1

## COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA

Sr. Presidente  
Comisión Paritaria  
C/ Hacienda de Pavones, 5 - 2º izq.  
28030 Madrid

En \_\_\_\_\_, a \_ de \_\_\_\_\_ de 200\_.

D. \_\_\_\_\_, con D.N.I. \_\_\_\_\_ titular del Centro \_\_\_\_\_, comunica que procede a aplicar la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Sexta del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, firmado con fecha \_\_\_\_\_ y publicado en el BOE del \_\_\_\_\_.

En cumplimiento de lo previsto en dicha disposición adicional, les acompaño copia de la comunicación remitida a los representantes de los trabajadores y del listado oficial de los alumnos matriculados en la unidad \_\_\_\_\_ del nivel \_\_\_\_\_ TC 3/2 correspondiente (en caso de BACHILLERATO), con fecha 1 de enero de 200\_.

Attmte.

Colegio:

## MODELO 2

## NOTIFICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Al Representante/s de los Trabajadores  
del Colegio: \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_, a \_ de \_\_\_\_\_ de 200\_.

D. \_\_\_\_\_ con D.N.I. \_\_\_\_\_ Titular del Centro \_\_\_\_\_ comunica que procede a aplicar la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Sexta del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, firmado con \_\_\_\_\_ y publicado en el BOE del \_\_\_\_\_.

En virtud de lo dispuesto en la citada adicional, le adjunto los listados oficiales correspondientes a los niveles \_\_\_\_\_, y TC 3/2 correspondiente (si se trata de BACHILLERATO), para que aporte su conformidad a los mismos, con el fin de remitirla a la Comisión Paritaria del V Convenio.

Recibí:

El Titular

Representante de los trabajadores  
(o en su defecto el Titular del aula)

Fdo.:

D.N.I.

MODELO 3  
LISTA DE ALUMNADO

A efectos de aplicación de la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Sexta del V Convenio, el listado del alumnado con fecha 1 de enero de 200\_, del grupo \_\_\_\_\_ del nivel \_\_\_\_\_ es:

1.-	17.-
2.-	18.-
3.-	19.-
4.-	20.-
5.-	21.-
6.-	22.-
7.-	23.-
8.-	24.-
9.-	25.-
10.-	26.-
11.-	27.-
12.-	28.-
13.-	29.-
14.-	30.-
15.-	31.-
16.-	32.-

Vº Bº

El Titular

Sello colegio

Representante Trabajadores  
(o en su defecto el titular del aula)

(Adjuntar un listado por cada aula del nivel para el que se pide el descuelgue)

## ANEXO VI

PLUS DE RESIDENCIA E INSULARIDAD CORRESPONDIENTE  
AL AÑO 2006 CONFECCIONADAS PARA 12 PAGAS

A) Ceuta y Melilla

Grupo 1: Personal docente

1.1.	De 1er. Ciclo de Educación Infantil (Integrado)/ Preescolar (Integrado)		
1.2.	De 2º Ciclo de Educación Infantil (Integrado)		
En Régimen de Concierto, Subvención,...			
Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.1./1.2.1	Profesor	448,57	27,67
1.1.2.	Técnico Superior	310,87	21,97
En Régimen sin Concierto, Subvención,...			
Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.1./1.2.1.	Profesor	363,00	24,58
1.1.2.	Técnico Superior	276,04	19,51

1.3.	De Educación Primaria		
1.4.A.	De 1er. y 2º curso de E.S.O.		
1.8.	De Educación Especial (Integrado)		
1.9.	De Educación Permanente de Adultos		
En Régimen de Concierto, Subvención ...			
Código	Categoría	Plus	Trienio
1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.8.1. 1.9.1	Profesor de Primaria, 1er. y 2º curso E.S.O., Educación Especial (Integrado), Profesor Titular Educación Permanente de Adultos y Orientador Educativo Primaria y 1er. y 2º curso E.S.O	448,57	27,67
1.9.2	Profesor adjunto, Agreg. Educación Permanente Adultos	264,21	16,30
En Régimen sin Concierto, Subvención ...			
Código	Categoría	Plus	Trienio
1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.8.1. 1.9.1	Profesor de Primaria, 1er. y 2º curso E.S.O., Educación Especial (Integrado), Profesor Titular Educación Permanente de Adultos y Orientador Educativo Primaria y 1er. y 2º curso E.S.O.	363,00	24,58

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.9.2.	Profesor Adjunto, Agreg. Educación Permanente Adultos	213,82	14,47

1.4.B. De 3er. y 4º Curso E.S.O.
1.5. De Bachillerato
1.6. De FP de Grados Medio y Superior
1.7. De Programas de Garantía Social o de Cualificación Profesional Inicial en Régimen de Concierto

## En Régimen de Concierto

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.4.B.1.	Profesor 3er. y 4º Curso E.S.O., Profesores Titulares de Bachillerato, FP de grados Medio y Superior y PGS/PCPI y Orientadores Educativos de 3er y 4º Curso E.S.O., Bachillerato, FP de grados Medio y Superior.	623,01	36,60
1.4.B.2.			
1.5.1.			
1.5.2.			
1.6.1.			
1.6.3.			
1.7.1.			
1.6.2.	Profesores Adjuntos, Agregados o Auxiliares de FP De Grados Medio y Superior y PGS/PCPI	448,57	36,60
1.7.2.			

## En Régimen sin Concierto

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.4.B.1.	Profesores 3er y 4º Curso E.S.O., Profesores Titulares de Bachillerato, FP de grados Medio y Superior y Orientadores Educativos de 3er y 4º Curso E.S.O., Bachillerato, FP de grados Medio y Superior	487,12	32,50
1.4.B.2.			
1.5.1.			
1.5.2.			
1.6.1.			
1.6.3.			
1.6.2.	Profesores Adjuntos, Agregados o Auxiliares de FP de grados Medio y Superior.	350,73	32,50

## Grupo 2: Personal de Administración y Servicios

1.10. Otro Personal			
Código	Categoría	Plus	Trienio
1.10.1	Otro Personal	276,04	19,51
1.10.2.			
1.10.3.			

2.1. Personal Administrativo			
Código	Categoría	Plus	Trienio
2.1.1.	Jefe de Administración o Secretaria	337,44	20,98
2.1.2.	Jefe de Negociado	206,45	
2.1.3.	Oficial.Contable	196,96	
2.1.4.	Recepcionista. Telefonista	172,38	
2.1.5.	Auxiliar	172,38	

2.2. Personal Auxiliar			
Código	Categoría	Plus	Trienio
2.2.1.	Cuidador	180,07	

2.3. Personal de Servicios Generales		
2.3.A. Personal de Portería y Vigilancia		
Código	Categoría	Plus
2.3.A.1.	Conserje	206,41
2.3.A.2.	Portero	180,07
2.3.A.3.	Guarda. Vigilante.	172,38
2.3.B. Personal de Limpieza		
Código	Categoría	Plus
2.3.B.1.	Gobernante	206,41
2.3.B.2.	Empleado de Servicio de Limpieza, de Costura, Lavado y Plancha	172,38
2.3.C. Personal de Cocina y Comedor		
Código	Categoría	Plus
2.3.C.1.	Jefe de Cocina	196,96
2.3.C.2.	Cocinero	187,74
2.3.C.3.	Ayudante de Cocina	180,07
2.3.C.4.	Empleado del Servicio de Comedor	172,38
2.3.D. Personal de Mantenimiento y Oficinas Generales		
Código	Categoría	Plus
2.3.D.1.	Oficial de 1ª de Oficinas	196,96
2.3.D.2.	Oficial de 2ª de Oficinas	180,07
2.3.D.3.	Empleado de Mantenimiento, Jardinería y Oficinas Varios	172,38
2.3.E. Conductores		
Código	Categoría	Plus
2.3.E.	Conductores	196,96

## Grupo 3: Personal Complementario Titulado

3. Personal Complementario Titulado	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

## B) Islas Canarias

## Grupo 1: Personal docente

1.1. De 1er. Ciclo de Educación Infantil (integrado)/ Preescolar (Integrado)		
1.2. De 2º Ciclo de Educación Infantil (Integrado)		
En Régimen de Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.1.1.	Profesor:	110,16
1.2.1.	• Islas Mayores ...	349,63
	• Islas Menores ...	
1.1.2.	Técnico Superior	67,55
En Régimen sin Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.1.1.	Profesor:	89,14
1.2.1.	• Islas Mayores ...	282,94
	• Islas Menores ...	
1.1.2.	Técnico Superior	59,99

1.3. De Educación Primaria 1.4.A. De 1er. y 2º Curso E.S.O. 1.9. De Educación Permanente de Adultos		
En Régimen de Concierto, Subvención, ...		
Código	Categoría	Plus
1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.9.1.	Profesores de Primaria, 1er. y 2º Curso E.S.O., Profesor Titular Educación Permanente Adultos y Orientador Educativo de Primaria y 1er. y 2º Curso E.S.O.: • Islas Mayores ... • Islas Menores ...	110,16 349,63
1.9.2.	Profesor Adjunto, Agregado Educación Permanente de Adultos: • Islas Mayores... • Islas Menores...	57,90 174,79
En Régimen sin Concierto, Subvención, ...		
Código	Categoría	Plus
1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.9.1.	Profesor de Primaria, 1er. y 2º Curso E.S.O., Profesor Titular Educación Permanente de Adultos y Orientador Educativo de Primaria y 1er. y 2º Curso de E.S.O.: • Islas Mayores ... • Islas Menores ...	89,14 282,94
1.9.2.	Profesor Adjunto, Agregado Educación Permanente De Adultos: • Islas Mayores ... • Islas Menores ...	46,85 141,45

1.4.B. De 3er y 4º Curso E.S.O. 1.5. De Bachillerato		
En Régimen de Concierto		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1. 1.4.B.2. 1.5.1. 1.5.2.	Prof. 3er y 4º Curso E.S.O., Profesor Titular de Bachillerato y Orientadores Educativos de 3er y 4º Curso E.S.O. y Bachillerato: • Islas Mayores ... • Islas Menores ...	119,54 390,48
En Régimen sin Concierto		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1. 1.4.B.2. 1.5.1. 1.5.2.	Profesor 3er y 4º Curso E.S.O., Profesor Titular de Bachillerato y Orientadores Educativos de 3er y 4º Curso E.S.O. y Bachillerato: • Islas Mayores ... • Islas Menores ...	86,00 280,43

1.6. De FP de Grados Medio y Superior 1.7. De Programas de Garantía Social y Cualificación Profesional Inicial en Régimen de Concierto		
En Régimen de Concierto		
Código	Categoría	Plus
1.6.1. 1.6.3. 1.7.1.	Profesores Titulares De FP de Grados Medio y Superior y PGS/PCPI y Orientadores Educativos de FP de Grados Medio y Superior	119,54
1.6.2. 1.7.2.	Profesores Adjuntos, Agregados de FP de Grados Medio y Superior y PGS/PCPI.	113,51

En Régimen sin Concierto		
Código	Categoría	Plus
1.6.1. 1.6.3.	Profesores Titulares de FP de Grados Medio y Superior y Orientadores Educativos de FP de Grados Medio y Superior.	84,38
1.6.2.	Profesores Adjuntos, Agregados de FP de Grados Medio y Superior	79,45

1.8. De Educación Especial (Integrado)		
En Régimen de Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.8.1.	Profesor	115,50
En Régimen sin Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.8.1.	Profesor	96,74

1.10. Otro Personal		
Código	Categoría	Plus
1.10.1.	Profesor de Actividades Educativas Extracurriculares	64,61
1.10.2. 1.10.3.	Instructor o Monitor Educador	59,99

## Grupo 2: Personal de Administración y Servicios

2.1. Personal Administrativo		
Código	Categoría	Plus
2.1.1.	Jefe de Administración o Secretaría	74,92
2.1.2.	Jefe de Negociado	63,10
2.1.3.	Oficial. Contable	60,19
2.1.4.	Recepcionista. Telefonista	52,68
2.1.5.	Auxiliar	52,68

2.2. Personal Auxiliar		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	Cuidador	55,04

2.3. Personal De Servicios Generales		
2.3.A. Personal de Portería y Vigilancia		
Código	Categoría	Plus
2.3.A.1.	Conserje	63,09
2.3.A.2.	Portero	55,04
2.3.A.3.	Guarda. Vigilante.	52,68

2.3.B. Personal de Limpieza		
Código	Categoría	Plus
2.3.B.1.	Gobernante	63,09
2.3.B.2.	Empleado de Servicio de Limpieza, Costura, Lavado y Plancha	52,68
2.3.C. Personal de Cocina y Comedor		
Código	Categoría	Plus
2.3.C.1.	Jefe de Cocina	60,19
2.3.C.2.	Cocinero	57,38
2.3.C.3.	Ayudante de Cocina	55,04
2.3.C.4.	Empleado del Servicio de Comedor	52,68
2.3.D. Personal de Mantenimiento y Oficios Generales		
Código	Categoría	Plus
2.3.D.1.	Oficial de 1ª de Oficios	60,19
2.3.D.2.	Oficial de 2ª de Oficios	55,04
2.3.D.3.	Empleado de Mantenimiento, Jardinería y Oficios Varios	52,68
2.3.E. Conductores		
Código	Categoría	Plus
2.3.E.	Conductores	60,19

## Grupo 3: Personal Complementario Titulado

3. Personal Complementario Titulado	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equipará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultanea varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

## C) Islas Baleares

## Grupo 1: Personal docente

1.1. De 1er. Ciclo de Educación Infantil (Integrado)/ Preescolar (Integrado) 1.2. De 2º Ciclo de Educación Infantil (Integrado)		
En Régimen de Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.1.1./1.2.1.	Profesor.	52,46
1.1.2.	Técnico Superior.	35,54
En Régimen sin Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.1.1./1.2.1.	Profesor.	42,46
1.1.2.	Técnico Superior.	31,56

1.2. De Educación Primaria 1.4.A. De 1er. Y 2º Curso E.S.O. 1.8. De Educación Especial (Integrado) 1.9. De Educación Permanente De Adultos		
En Régimen de Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.8.1. 1.9.1.	Profesor de Primaria, 1er. y 2º Curso E.S.O., Educación Especial (Integrado), Profesor Titular Educación Permanente de Adultos y Orientador Educativo de Primaria y 1er. y 2º Curso E.S.O.	52,46
1.9.2.	Profesor Adjunto, Agregado Educ. Permanente de Adultos	30,90

En Régimen Sin Concierto, Subvención,...		
Código	Categoría	Plus
1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.8.1. 1.9.1.	Profesor de Primaria, 1er. y 2º Curso E.S.O., Educación Especial (Integrado), Profesor Titular Educación Permanente de Adultos y Orientador Educativo de Primaria y 1er. y 2º Curso E.S.O.	42,46
1.9.2.	Profesor Adjunto, Agregado Educ. Permanente de Adultos	25,01

1.4.B. De 3er y 4º Curso E.S.O. 1.5. De Bachillerato 1.6. De FP de Grados Medios y Superior 1.7. De Programas de Garantía Social y Cualificación Profesional Inicial en Régimen de Concierto		
En Régimen de Concierto.		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1. 1.4.B.2. 1.5.1. 1.5.2. 1.6.1. 1.6.3. 1.7.1.	Profesor de 3er y 4º Curso E.S.O., Profesores Titulares de Bachillerato, FP de Grados Medio y Superior y PGS/PCPI y Orientadores Educativos de 3er y 4º Curso E.S.O., Bachillerato, FP de Grados Medio y Superior	72,84
1.6.2. 1.7.2.	Profesores Adjuntos, Agregados o Auxiliares de FP de Grados Medio y Superior y PGS/PCPI	52,46

En Régimen sin Concierto		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1. 1.4.B.2. 1.5.1. 1.5.2. 1.6.1. 1.6.3. 1.7.1.	Profesor de 3er y 4º Curso E.S.O., Profesores Titulares de Bachillerato, FP de Grados Medio y Superior y Orientadores Educativos de 3er y 4º Curso E.S.O., Bachillerato, FP de Grados Medio y Superior	56,95
1.6.2.	Profesores Adjuntos, Agregados o Auxiliares de FP de Grados Medio y Superior	41,02

1.10. Otro Personal		
Código	Categoría	Plus
1.10.1.	Profesor de Actividades Educativas Extracurriculares	35,06
1.10.2. 1.10.3.	Instructor o Monitor Educador	31,56

## Grupo 2: Personal de Administración y Servicios

2.1. Personal Administrativo		
Código	Categoría	Plus
2.1.1. 2.1.2. 2.1.3. 2.1.4. 2.1.5.	Personal Administrativo	47,11

2.2. Personal Auxiliar		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	Cuidador	36,10

2.3. Personal de Servicios Generales		
Código	Categoría	Plus
2.3.A. 2.3.B. 2.3.C. 2.3.D. 2.3.E.	Personal de Servicios Generales	36,10

## Grupo 3: Personal Complementario Titulado

3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equipará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

**1025**

*RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (Código de Convenio n.º 9908685), que fue suscrito, con fecha 12 de septiembre de 2006, de una parte, por la Asociación Empresarial PRODELIVERY, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO 2006, 2007 Y 2008**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en aquellas empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como videos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio.

Complementariamente se podrán prestar servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las indicadas empresas.

2. Igualmente afecta a las empresas que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita.

3. Del mismo modo se regirán por el presente Convenio aquellas empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (Prodelivery), que no tuvieran por su actividad un convenio concurrente.

4. Quedan expresamente excluidas de este ámbito las empresas dedicadas a la actividad de «catering», restauración rápida o tradicional, restauración colectiva (colectividades), «buffés» o autoservicios y aquellas empresas comerciales o de restauración en las que el conjunto de las tareas detalladas en el primer párrafo del apartado 1.º de este artículo constituya una actividad secundaria respecto a la principal.

Igualmente quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo aquellos centros de trabajo de las empresas citadas en los párrafos 1 y 2 anteriores que, al momento de la firma del presente convenio, vinieran aplicando algún Convenio de Hostelería, como consecuencia de la actividad principal desarrollada en esos centros.

Esta exclusión quedaría definitivamente sin efecto para esos centros en el caso de devenir su actividad principal en la descrita en el apartado 1 anterior o en el supuesto de acuerdo expreso entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en aplicación del principio de unidad de empresa.

5. Las empresas que hasta la fecha no hayan aplicado el presente Convenio y deseen proceder a su aplicación, deberán acreditar su actividad principal a la Comisión Paritaria, en la forma y plazos estipulados en el Capítulo X. Ésta emitirá dictamen al respecto, tal y como igualmente se desarrolla en el citado Capítulo.

**Artículo 2. *Ámbito Territorial.***

El Convenio afectará a todas las empresas a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en el ámbito de todo el Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito Personal.***

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. *Ámbito Temporal.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2006, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

1. Su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2008, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distintas.

2. La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes del mismo.

Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aún cuando no hubiese agotado su vigencia temporal aquél denunciado.

A partir del 31 de diciembre de 2008, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente, con dos meses de antelación, como mínimo, a la citada fecha de vencimiento.

3. Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si ésta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligatorio de aquél, se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

**Artículo 5. *Compensación y Absorción.***

1. **Compensación.**—Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

2. **Absorción.**—Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos,