

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCION TSF/658/2019, de 2 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del XI Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio núm. 79000575011994).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo autonómico de la enseñanza privada de Catalunya sostenida total o parcialmente con fondos públicos, suscrito en fechas 14 de diciembre de 2018 y 22 de febrero de 2019, por parte de la representación social por la Unión Sindical Obrera de Catalunya, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Catalunya y por la parte empresarial por la Asociación Profesional de Servicios Educativos de Catalunya, la Agrupación Escolar Catalana, la Federación Catalana de Centros de Enseñanza y la Confederación de Centros Autónomos de Enseñanza de Catalunya, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Mesa de Negociación.
- 2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 2 de marzo de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

XI Convenio colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos año 2019

Título primero

Disposiciones generales

Capítulo primero

Ámbitos

Preámbulo

Este convenio ha sido negociado y firmado por las organizaciones siguientes:

Por la parte patronal Associació Professional de Serveis Educatius de Catalunya, Agrupació Escolar Catalana, Federació Catalana de Centres d'Ensenyament y Confederació de Centres Autònoms d'Ensenyament de Catalunya.

Por la parte social, Unió Sindical Obrera de Catalunya, Unió General de Treballadors y Comissions Obreres de Catalunya.

Artículo 1

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Para aquellos aspectos que pudieran afectar al sector, pero su único posible ámbito de negociación fuera estatal les sería de aplicación, como derecho supletorio, el Convenio estatal que los desarrolle.

Artículo 2

Ámbito funcional

2.1. Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los centros de enseñanza privada no universitarios que impartan por lo menos un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos y en los que se impartan alguna o algunas de las actividades educativas siguientes:

- a) Educación Infantil (1r ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- b) Educación Infantil (2º Ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- c) Educación Primaria.
- d) Educación Secundaria Obligatoria y Bachilleratos.
- e) Ciclos formativos de Grado Medio y de Grado Superior.
- f) Educación permanente de adultos de enseñanza reglada.
- g) Colegios mayores y colegios menores, residencias de estudiantes y residencias juveniles.
- h) Centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos y otros centros que impartan enseñanzas homologadas a cualquiera de las enumeradas de los apartados b) hasta g), ambos incluidos.

2.2. A los efectos de este Convenio colectivo, se entenderán por enseñanzas de régimen general la educación infantil, la educación primaria, la educación secundaria obligatoria, el bachillerato y la formación profesional, con las especificaciones propias de cada etapa contempladas en los capítulos I a V del Título I de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), sean o no objeto de financiación pública.

2.3. También se entienden incluidos en las enseñanzas de régimen general los Programas de Cualificación Profesional Inicial.

Artículo 3

Ámbito personal

Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, y las empresas incluidas en su

CVE-DOGC-B-19077037-2019

ámbito territorial y funcional, independientemente de quien sea titular.

Las disposiciones de este Convenio no se aplican al personal a que hace referencia el RD 1382/1985, de 1 de agosto, que se regirá únicamente por esta norma y por el que se pacte con la titularidad.

Artículo 4

Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2019. Fecha en la cual, si no hubiere mediado denuncia, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiese estado objeto de denuncia por cualquiera de las partes con una antelación entre 90 y 60 días a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Las partes firmantes acuerdan que, una vez finalizada la vigencia del presente Convenio y durante el periodo existente hasta la firma de otro que lo sustituya, continuarán vigentes todas las cláusulas normativas del presente Convenio.

Los efectos económicos se aplicarán por cada año de vigencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Capítulo segundo

Comisión paritaria

Artículo 5

Se crea la Comisión paritaria del Convenio colectivo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con las siguientes funciones específicas:

- 1) Interpretación del Convenio.
- 2) Arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- 3) Todas aquellas que se atribuyen a ambas partes en el presente Convenio colectivo.
- 4) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los conflictos colectivos, en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores; y en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio al que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal, las partes acuerdan someter a la Comisión paritaria de este Convenio las discrepancias.

En caso de desacuerdos se seguirán los mecanismos de resolución de discrepancias previstos en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

Esta Comisión paritaria estará integrada por un miembro de cada una de las organizaciones empresariales y sindicatos que hayan firmado el presente Convenio.

Artículo 6

Los acuerdos serán tomados mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

Esta Comisión paritaria fija su domicilio en la calle Diputació, 331 2º 1ª de Barcelona 08009.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales que hayan firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Capítulo tercero

Organización del trabajo

Artículo 7

La disciplina y organización del trabajo son facultades específicas del empresario, y se tiene que ajustar a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, la LODE, la LOE, la LEC y otras disposiciones aplicables a los centros de enseñanza privada.

Título segundo

Del personal

Capítulo primero

Sección 1ª

Clasificación del personal

Artículo 8

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y la tarea que realiza en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Grupo 1

Personal docente

a) Primer ciclo de Educación Infantil.

Profesor/a y/o maestro/a.

Educador/a infantil.

Técnico/a superior de educación infantil.

Técnico/a especialista.

Asistente infantil.

b) Segundo ciclo de Educación Infantil y Primaria

Profesor/a y/o maestro/a.

Instructor/a.

Vigilante o educador/a.

Ayudante.

Técnico/a especialista.

Asistente infantil.

Educador/a Infantil.

Cargos funcionales temporales

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe de estudios.

Coordinador/a de ciclo.

Tutor/a.

c) Educación Secundaria Obligatoria y Bachilleratos

Profesor/a titular.

Profesor/a adjunto/a o auxiliar.

Vigilante o educador/a.

Instructor/a.

Cargos funcionales temporales.

Director/a.

Subdirector/a.

Coordinador/a pedagógico/a.

Jefe de estudios.

Jefe/a de departamento.

Tutor/a.

d) Ciclos formativos de Grado Medio y de Grado Superior

Profesor/a titular.

Jefe/a de taller y laboratorio.

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

Vigilante o educador/a.

Instructor/a.

Cargos funcionales temporales

Director/a.

Subdirector/a.

Coordinador/a pedagógico/a.

Jefe/a de estudios.

Jefe/a de departamento.

Tutor/a.

e) Otras enseñanzas

Profesor/a titular.

Jefe/a de taller o laboratorio.

Profesor/a adjunto/a o auxiliar o maestro/a de taller o laboratorio.

Adjunto/a de taller o laboratorio.

Vigilante o instructor/a.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Cargos funcionales temporales

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe/a de estudios.

Jefe/a de departamento.

Los cargos funcionales temporales del personal docente anteriormente mencionados, así como su jornada y complemento salarial específico se mantendrán mientras desarrollen estas funciones.

Grupo 2

Personal no docente

1. Personal titulado no docente

Titulados superiores: sacerdote, director/a espiritual, letrado/a, médico, psicólogo/a, pedagogo/a, bibliotecario/a, etcétera.

Titulados medios: auxiliar técnico/a-sanitario/a, etcétera.

2. Personal administrativo

Jefe/a de administración o secretaría, administrador/a.

Intendente.

Jefe/a de negociado.

Oficial.

Auxiliar.

Redactor/a-corrector/a.

Telefonista.

Aspirante.

Agente comercial.

3. Personal de servicios generales

Conserje, gobernante/a.

Jefe/a de cocina, despensero/a, oficial de primera y conductor/a de primera especial.

Cocinero/a.

Celador/a, portero/a, ordenanza, conductor/a de segunda o ayudante de cocina y oficial de segunda.

Guarda o vigilante, empleado/a de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, de costura, lavado y plancha y personal no cualificado.

Lavaplatos.

La Comisión paritaria homologará todos los puestos de trabajo no previstos en este Convenio.

Artículo 9

Las definiciones correspondientes a los diferentes puestos de trabajo son los que figuran en el anexo 1, que forma parte integrante de este Convenio; tienen carácter enunciativo y no comportan la obligación de estar todos previstos.

Sección 2ª

Clasificación del personal

En razón de su permanencia

Artículo 10

Contrato indefinido

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

El personal contratado en el centro sin pactar ningún tipo de modalidad especial por lo que respecta a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 11

Contrato de interinidad

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, y se tiene que especificar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y durará hasta la reincorporación del sustituido, la finalización de la situación de IT o las otras causas legales de extinción.

Artículo 12

Contrato eventual

Es personal eventual el que es contratado por los centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Artículo 13

Contratos formativos

13.1 Contrato en prácticas

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para los trabajadores de la misma categoría.

En los niveles concertados, la duración mínima será hasta la finalización del curso escolar, entendiéndose como tal el 31 de agosto; pasada esta fecha, el trabajador pasará automáticamente a la condición de fijo, en caso que su contrato no quede resuelto o prorrogado.

13.2 Contrato de formación

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de formación se registrarán según la legislación vigente, excepto:

- a) La duración máxima de estos contratos será de 2 años.
- b) Las retribuciones no serán inferiores al SMI vigente.
- c) Una vez finalizada la formación pasará a ocupar la categoría correspondiente a la formación realizada. En caso de que no hubiera vacante, se mantendrán las condiciones y retribuciones de la nueva categoría y sólo en estos casos se podrá contratar un nuevo aprendiz para la misma categoría.
- d) A efectos de antigüedad, se computará el período de formación realizado.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Artículo 14

Limitación de la contratación temporal

El personal docente incluido en el régimen de pago delegado, de niveles concertados, incluido en el Acuerdo de 4 de mayo de 2001, contratado a tiempo determinado, en su modalidad de prácticas, formación o como medida de fomento de la ocupación, no podrá superar el 40% del personal en este régimen. Esta limitación en la contratación a tiempo determinado regirá mientras continúen vigentes los actuales acuerdos de centros en crisis o de otros que lo sustituyan con un alcance análogo al de los acuerdos actuales.

En lo que respecta al resto de personal, la contratación a tiempo determinado no podrá superar el 50% del total de este personal en el centro.

Si el porcentaje comporta decimales se redondeará por exceso.

En los niveles concertados, la duración mínima del contrato temporal será hasta la finalización del curso escolar, entendiéndose como tal el 31 de agosto; pasada esta fecha, el trabajador pasará automáticamente a la condición de fijo, en el caso que su contrato no quede resuelto o prorrogado.

Artículo 15

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

Artículo 16

Profesor recolocado

Es aquel que, habiéndose incorporado a un centro concertado, según los acuerdos suscritos entre la Generalidad de Cataluña, las centrales sindicales y las organizaciones patronales, con fecha 4 de mayo de 2001 (Resolución de 6 de agosto de 2001, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo sobre la reestructuración de centros docentes privados concertados y la analogía retributiva del profesorado para el periodo del 4 de mayo de 2001 hasta el 31 de agosto de 2005 -código de convenio nº 7900575- DOGC 3480 de 26-9-2001) y que se rige en lo referente a sus condiciones laborales por la regulación específica mencionada y por este Convenio.

Capítulo segundo

Contratación, período de prueba, vacantes y ceses de personal

Artículo 17

Forma del contrato

El contrato tendrá que formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la legislación vigente de control de la contratación.

En todo caso, una de las copias del contrato estará a disposición del Delegado de los trabajadores o del Comité de empresa.

Los casos de despido se tendrán que comunicar al Delegado de personal o al Comité de empresa.

Artículo 18

Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba, que con relación a su categoría profesional se establece a continuación:

CVE-DOGC-B-19077037-2019

- a) Personal docente: 4 meses.
- b) Personal titulado no docente: 2 meses.
- c) Personal de administración y servicios: 1 mes excepto para el personal no cualificado, que será de 15 días naturales.

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

Artículo 19

Vacantes

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

a) Vacantes entre el personal docente: las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo 1, personal docente, se cubrirán con personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, la titulación y la aptitud con la antigüedad en el centro.

Si no hubiese, según el titular, personal que reúna las condiciones mencionadas anteriormente, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En los centros concertados las vacantes que se produzcan se cubrirán tal y como establece el artículo 60 de la LODE. El Consejo escolar de centro, a la hora de cubrir éstas, tendrá en cuenta, con criterios de preferencia los trabajadores del propio centro entre la totalidad de los candidatos que aspiren a cubrir esta vacante.

b) Vacantes entre el personal administrativo: las vacantes que se produzcan en este personal se cubrirán con trabajadores del mismo grupo y de la categoría inmediatamente inferior, excepto los cargos de administrador/a, jefe administrativo o secretaria, intendente y jefe de negociado.

Los auxiliares con tres años de servicio en la categoría ascenderán a oficiales y, si no hubiese ninguna vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

En aquellos casos en que el trabajo de administración lo lleve a cabo exclusivamente una persona, ésta tendrá la categoría mínima de oficial, siempre que el centro tenga 16 unidades o más.

Los aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán a ocupar la plaza de auxiliar y, si no hubiese vacante, continuarán como aspirantes con la retribución de auxiliar.

c) Vacantes entre el personal de servicios generales: las vacantes que se produzcan entre este personal serán cubiertas por trabajadores de la categoría inmediatamente inferior de este ramo, y siempre que reúnan la capacidad y la aptitud adecuadas al puesto de trabajo a cubrir.

d) El personal no docente del centro tendrá preferencia para ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales la aptitud y la capacidad.

e) En el caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que el personal fijo de plantilla no pudiese acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y aquellos contratados como interinos.

f) EL telefonista que realice, además, las funciones de portero y/o auxiliar administrativo tendrá la retribución de la categoría superior que desarrolle.

Artículo 20

Cese voluntario

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro estará obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: un mes.

Resto de personal: 15 días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará

CVE-DOGC-B-19077037-2019

derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado y siempre con el preaviso al titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

c) Para los trabajadores que no estén en pago delegado, si el centro recibe el preaviso en el tiempo y forma adecuados, estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Título tercero

Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, cursos, excedencias y jubilaciones

Capítulo primero

Jornada semanal de trabajo

Sección 1ª

Horario del personal docente afectado por este Convenio

Artículo 21

El número de horas de trabajo anuales y su normal distribución semanal para cada una de las categorías afectadas por el presente Convenio son las que se especifican en este artículo y los siguientes:

El horario del personal docente comprenderá horas lectivas y horas no lectivas.

Se entiende por hora lectiva la clase -período no superior a 60 minutos-, durante la cual el profesor/a realizará su función docente, que consiste en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

Se entenderá por horas no lectivas todas aquellas que, efectuadas dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases, los tiempos libres que pudieran quedar al profesor entre clases por distribución del horario del centro, el de reunión de evaluación, correcciones, preparación de trabajos de laboratorio, entrevistas con los padres de los alumnos, bibliotecas, formación del profesorado, y otras análogas. Durante el recreo de los alumnos, el profesorado estará a disposición del centro para atender la vigilancia de los alumnos.

En el 2º Ciclo de Educación Infantil y en la Educación Primaria, el tiempo de recreo se considerará siempre hora lectiva cuando se cumplan de forma simultánea los siguientes condicionantes: a) para los docentes que hagan vigilancia efectiva de los alumnos en el tiempo de recreo; b) mientras que el tiempo de recreo sea considerado actividad curricular en los planes oficiales de estudio de la etapas referidas y c) por el tiempo efectivamente destinado a esta actividad (generalmente ½ hora diaria).

La tutoría realizada grupalmente se considerará dentro del horario lectivo. La tutoría personalizada con el alumno, o las entrevistas individualizadas con éstos son horas no lectivas.

Si por razones de distribución horaria en un curso escolar determinado el profesorado de educación secundaria (ESO, BACH, CCFF) imparte un horario con jornada partida, entre el tramo de jornada de la mañana y el tramo de jornada de la tarde transcurrirá, como mínimo, una hora. Esta previsión comenzará a aplicarse a partir del inicio del curso escolar 2019/2020.

Sección 2ª

Jornada del personal docente

Artículo 22

22.1. La distribución de las horas no lectivas a lo largo del año, hasta completar el cómputo anual de horas de trabajo, será competencia del titular del centro. En cualquier caso, la jornada máxima diaria será de 8 horas. Toda la distribución horaria quedará reflejada en el calendario laboral que se hará público antes de iniciar las clases los alumnos.

22.2 El personal docente que tenga la categoría de director, subdirector, jefe de estudios o jefe de departamento, coordinador/a de ciclo y coordinador/a pedagógico incrementará su jornada 5 horas más a la semana que se tendrán que dedicar en el centro al desarrollo de las tareas de su función específica. Las funciones de tutor/a se realizarán dentro del horario establecido por el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que la tuvieran.

22.3 Se entenderá que para el cálculo económico de las jornadas parciales, la jornada semanal completa será computada en 30 horas para los niveles de Segundo Ciclo de Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachilleratos y Ciclos Formativos. Para el Primer Ciclo de Educación Infantil será de 32 horas el maestro, y 38 el Técnico especialista y educador infantil. En ambos casos se respetará la proporción de horas lectivas y no lectivas.

Artículo 23

23.1. Para el personal docente del Primer Ciclo de Educación infantil, el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 32 h para la categoría de profesor/a titular i/o maestro/a y de 38 h para las categorías de técnico/a superior en Educación Infantil, técnico/a especialista, asistente infantil y educador/a Infantil, efectuadas de lunes a viernes.

23.2 Para el personal docente del Segundo Ciclo de Educación Infantil y Primaria, el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 25 serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 5.

23.3 Para el personal docente de niveles concertados de ESO el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 24 horas serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 6.

Para el personal docente mientras desarrolle las funciones de tutor/a, la jornada lectiva semanal se reducirá en una hora, manteniéndose la media semanal de 30.

23.4. Para el personal docente de Educación secundaria post-obligatoria concertada el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 24 horas serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 6.

Para el personal docente mientras desarrolle las funciones de tutor/a, la jornada lectiva semanal se reducirá en una hora. En los centros que se impartan Ciclos Formativos, si no existiese la categoría de tutor/a de aula en estos niveles, disfrutará de esta reducción el tutor/a de prácticas en la empresa.

23.5. Para el personal docente de Educación secundaria post-obligatoria en niveles no concertados el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 25 horas serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 5.

Para el personal docente mientras desarrolle las funciones de tutor/a, la jornada lectiva semanal se reducirá en una hora. En los centros que se impartan Ciclos Formativos, si no existiese la categoría de tutor/a de aula en estos niveles, disfrutará de esta reducción el tutor/a de prácticas en la empresa.

23.6. La jornada pactada en los cuatro epígrafes anteriores está supeditada a poder impartir los currículos establecidos por el Departamento de Educación.

Sección 3

Jornada del personal titulado no docente i de administración y servicios

Artículo 24

24.1 La jornada del personal no docente será de 37,5 horas semanales de media distribuidas a lo largo de la

CVE-DOGC-B-19077037-2019

semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.

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

24.2 La jornada del personal titulado no docente será de 32 horas semanales de media.

Artículo 25

El personal administrativo y de servicios generales realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, una jornada continuada de seis horas diarias, y podrá establecer turnos para que los diferentes servicios queden atendidos.

Este personal, durante los meses de julio y agosto tendrán 48 horas de descanso ininterrumpidas semanales.

Los trabajadores tienen que disfrutar, en cualquier caso, de un sábado libre cada dos semanas, excepto los casos en que este descanso no pueda tener lugar en sábado, en este caso se tiene que poder disfrutar otro día de la semana.

Capítulo segundo

Jornadas en cómputo anual

Artículo 26

Jornada en cómputo anual

El número de horas de trabajo lectivas y no lectivas a las que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, en cómputo anual, será para cada sección y subsección el que a continuación se especifica:

Sección 1

Jornada en cómputo anual del personal docente

Artículo 27

Subsección 1

Personal docente del nivel de Primer Ciclo de Educación infantil

27.1. Profesor/a titular/maestros/as: la jornada máxima en cómputo anual será de 1.389 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.

27.2. Técnico/a especialista, técnico/a superior en Educación Infantil, asistente y educador/a: la jornada máxima en cómputo anual será de 1.649 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.

Subsección 2

Personal docente del resto de niveles

27.3. La jornada máxima en cómputo anual será de 1.190 horas. El máximo anual de horas lectivas será determinado en función de los días lectivos del calendario escolar establecido por el Departamento de Educación a razón de 5 horas diarias; el resto serán horas no lectivas.

27.4. Las horas no lectivas serán de libre distribución en el calendario laboral por el titular, siempre que el cómputo total de horas no sea superado y con las limitaciones establecidas en el artículo 22. Los profesores tendrán conocimiento al inicio del curso escolar de la programación y distribución de las horas lectivas y no lectivas. Se tendrán en cuenta excepcionalmente los imponderables que en un centro puedan surgir esporádicamente.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

27.5. Previo acuerdo entre el titular y el/la profesor/a, el total anual de 1.190 horas podrá ser incrementado en un máximo de 120 horas lectivas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias; sin embargo, serán de libre oferta del empresario y de libre voluntaria aceptación por parte del trabajador.

Sección 2

Jornada en cómputo anual del personal titulado no docente

Artículo 28

La jornada anual del personal titulado no docente será de 1.356 horas.

Sección 3

Jornada en cómputo anual del personal de administración y servicios

Artículo 29

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.540 horas.

Capítulo tercero

Horas extras

Artículo 30

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro, y la libre aceptación al trabajador. Estas horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento.

Las horas realizadas en actividades pedagógicas o culturales, como excursiones, visitas a museos, salidas, convivencias, estancias, viajes de fin de curso u otras actividades análogas no tendrán el carácter de horas extraordinarias.

Capítulo cuarto

Vacaciones y descanso retribuido

Sección 1

Vacaciones y descanso retribuido del personal docente

Artículo 31

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro 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.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

El período de vacaciones será fijado por el titular y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

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

Artículo 32

32.1. El personal docente del Primer Ciclo de Ecuación Infantil tendrá derecho a disfrutar de once días laborables de descanso retribuido a distribuir preferentemente entre Navidad, Semana Santa, verano y puentes. En el caso que esto no fuese posible, como mínimo 6 días se distribuirán en estas fechas y los 5 restantes serán obligatoriamente disfrutados en lunes o viernes laborables.

32.2. El personal docente del Segundo Ciclo de Educación Infantil y Primaria, ESO, C.F. y Bachilleratos tendrá derecho a un mes adicional de descanso retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Se podrán utilizar un máximo de 30 horas no lectivas durante los primeros 6 días hábiles del mes de julio para realizar la formación especificada en el artículo 57 de la LOCE y su desarrollo. Estos cursos de formación se podrán realizar durante la 1ª quincena, siempre y cuando exista la posibilidad de dos turnos consecutivos de 6 días como máximo cada uno, que los docentes podrán realizar de forma alternativa si la programación de los cursos lo permite.

Por Semana Santa y Navidad los docentes tendrán derecho a tantos días de vacaciones como los que se fijan para los alumnos en el calendario escolar.

Sección 2

Vacaciones y descanso retribuido del personal titulado no docente y de administración y servicios

Artículo 33

33.1. Todos los trabajadores afectados por esta sección tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por el titular y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

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

33.2. Este personal tendrá derecho a 12 días laborables de descanso retribuido distribuidos entre Navidad, Semana Santa, y puentes. Así mismo dispondrán de 7 días laborables de descanso retribuido, 4 de los cuales serán determinados por la empresa y 3 por los trabajadores, en el inicio del curso escolar. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en relación al tiempo efectivamente trabajado.

Sección 3

Cese antes del año

Artículo 34

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 éste.

Capítulo quinto

Enfermedades y permisos

Artículo 35

Incapacidad temporal

35.1. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

35.2. En los niveles concertados, percibirán el 100% de su retribución durante un mínimo de siete meses.

Artículo 36

Permisos retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de constitución legal de pareja de hecho. El cómputo de los días se iniciará el primer día laborable posterior al hecho causante del permiso si dicho hecho causante se produce en día festivo. De mutuo acuerdo se podrá disfrutar este permiso en otro período de tiempo que no sea inmediatamente posterior al de la boda o al de la constitución de la pareja de hecho.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo o por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de hospitalización, el día de inicio del disfrute del permiso podrá ser cualquiera, mientras dure aquella.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días laborables.

c) Por traslado del domicilio habitual, 1 día si el nuevo domicilio se ubica en una distancia de hasta 10 km de la anterior y 2 días si la distancia es superior a 10 km.

d) Un día por boda de un hijo, hermano o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

e) 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, será necesario ceñirse a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico, y por el tiempo que esta asistencia requiera. También se dará este permiso para acompañar a consulta médica a un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En todos los casos, el trabajador deberá presentar la justificación posterior.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar durante la jornada de trabajo.

h) Los trabajadores/as, padres, madres o tutores/as legales, dispondrán de 2 permisos de hasta 3 horas cada uno, cada curso escolar, para asistir a entrevistas con el personal docente y/o técnico del centro donde estudia el hijo o hija siempre y cuando éstos cursen las etapas de infantil o primaria o secundaria, con la justificación posterior de esta entrevista.

Artículo 37

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos si se hace con un preaviso de 5 días.

Artículo 38

Maternidad, adopción, acogida y paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando las vacaciones coincidan con el período de suspensión del contrato derivado del permiso de maternidad, éstas se disfrutarán de acuerdo con las previsiones del artículo 48 del ET, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes.

El permiso de paternidad se disfrutará de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

Artículo 39

Lactancia

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Por su propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumular en jornadas completas esta hora de reducción de la jornada de trabajo.

En caso de que el trabajador o trabajadora optara por la acumulación, ésta será de 20 días laborables a disfrutar, salvo pacto entre las partes, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad, una vez hubiera disfrutado de las vacaciones a las que pudiera tener derecho, si procede. En caso de parto múltiple la acumulación se multiplica por el número de hijos que se tenga. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

Capítulo sexto

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 40

La titularidad de los centros, oída la dirección pedagógica y el claustro de profesores, dentro del cómputo anual, contemplará, en la programación a principio de curso las horas para actividades de formación del profesorado reguladas en este Convenio entre el 1 de septiembre y el 30 de junio. Durante este período quedarán equiparadas a formación las reuniones de seminario, departamento y/o equipos de ciclo, la participación de los profesores del claustro en cursos y actividades de formación permanente, en atención a la reforma del sistema educativo, de acuerdo con las necesidades del centro y la previsión de las etapas a impartir.

En la elaboración de este programa la titularidad tendrá en consideración la capacidad actual, las posibilidades y el deseo de especialización de cada profesor, así como también los recursos humanos y materiales que la Administración ponga a disposición de las aulas concertadas (sustituciones, financiación de las actividades, etc.).

La formación se podrá llevar a cabo tanto en el propio centro como fuera de éste, utilizando tantos recursos propios como procedentes del Departamento de Educación o de terceras instituciones. De esta obligación se deriva el deber de asistencia.

Los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, si procede, derivados de la asistencia a actividades englobadas dentro del proyecto de formación del centro, serán asumidos por éste.

Los centros facilitarán el acceso a cursos al personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua catalana o, en su caso, aranés. Las horas destinadas a estos cursos se computarán como no lectivas, hasta un máximo

de seis horas mensuales.

Artículo 41

Para realizar exámenes oficiales, los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, manteniendo su retribución y tendrán que justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a los exámenes.

Capítulo séptimo

Excedencias

Artículo 42

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, excepto en lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 43

Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Para el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- c) Para atender al cónyuge o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad; la excedencia no será superior a dos años.
- d) El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que lo soliciten, después de ocho años de ejercicio activo en el mismo centro.

Cuando la excedencia esté relacionada con la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro será de 4 años.

A los profesores recolocados se les reconocerá la misma antigüedad que disfrutaban a efectos económicos.

Se entiende por curso escolar el período desde el 1/09 al 31/08 del año siguiente.

- e) La excedencia para el trabajador por nacimiento o adopción de un hijo, dará derecho a la reserva de hasta 3 años del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los 3 años. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, el titular podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro.

Artículo 44

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que dure ésta y a reincorporarse al centro.

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

La excedencia forzosa tendrá que ser automáticamente concedida, con la presentación previa de la correspondiente documentación acreditativa.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Artículo 45

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en el centro y no hayan disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Esta excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del inicio del curso, excepto acuerdo de las partes para avanzarla.

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

Artículo 46

El trabajador/a que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

Capítulo octavo

Jubilaciones

Artículo 47

Los centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán continuar tramitando los sistemas de jubilaciones parciales adaptando las modificaciones que prevé la legislación vigente en esta materia.

Se vincula esta modalidad de jubilación a la formalización de contratos de relevo como fórmula dirigida al mantenimiento del empleo, con las excepciones legalmente establecidas.

También se podrá prorrogar la fecha de acceso a la jubilación, a partir de la edad de jubilación ordinaria que legalmente se establezca.

Título cuarto

Retribuciones

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 48

Pago de salarios

Salvo un acuerdo entre las partes negociadoras del convenio, el salario del personal docente que preste servicios en los niveles concertados será el que anualmente se establezca en los módulos económicos de los concertos educativos correspondientes a los gastos de personal publicados en la Ley de Presupuestos Generales de la Generalitat de Cataluña o normativa que la sustituya. Estos salarios afectarán a todo el personal docente de estos niveles, sin perjuicio de que perciban su remuneración a través del sistema de pago delegado o directamente de la titularidad del centro.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en el marco del Acuerdo de Analogía Retributiva con el Departamento de Educación, serán susceptibles de revisión todos los conceptos retributivos incluidos en este

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Convenio referentes al personal docente de centros con algún nivel concertado.

El salario del personal titulado no docente y el del personal no docente comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedará establecido en las tablas salariales y en su articulado.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Serán abonados en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, con el acuerdo previo de los trabajadores.

Artículo 49

Trabajos de superior categoría

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a ésta, mientras subsista dicha situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá solicitar estar clasificado según la categoría profesional que desarrolle, excepto necesidades de titulación, y percibirá en estos casos la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 50

Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste tuviese necesidad de destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y otros derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación constará por escrito en un acuerdo, precisando la temporalidad de la situación que en todo caso no superará el límite máximo de un curso escolar; haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 51

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. En los centros concertados, el empresario tramitará la petición ante la Administración para que le abone dicho anticipo.

Artículo 52

Las tablas que figuran en la Sección A de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 21 y siguientes.

Todo lo referente a colegios mayores, residencias universitarias y colegios menores figuran en las tablas de la Sección B.

Artículo 53

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

Artículo 54

Trienios

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a estos efectos se indica en

CVE-DOGC-B-19077037-2019

las tablas salariales, y no podrá exceder del límite establecido por los acuerdos de 21 de diciembre de 1995 (Resolución de 17 de enero de 1996, por la que se ordena la inscripción y la publicación del Acuerdo para la implantación del nuevo sistema educativo en el sector de la enseñanza privada de Cataluña, DOGC 2246 de 21.08.1996) y de 4 de mayo de 2001 (Resolución de 6 de agosto de 2001, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo sobre la reestructuración de centros docentes privados concertados y la analogía retributiva del profesorado para el periodo del 4 de mayo de 2001 hasta el 31 de agosto de 2005 -código de convenio nº 7900575- , DOGC 3480 de 26-9-2001) para los trabajadores afectados por estos acuerdos. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 55

Cómputo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para los profesores recolocados les será de aplicación lo que establece el Acuerdo de 4 de mayo de 2001.

Artículo 56

Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos del cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo de 1 de julio a 30 de junio para la paga de verano y del 23 de diciembre a 22 de diciembre para la paga de Navidad.

Artículo 57

Al personal que cese o ingrese en el centro durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes anteriormente especificado, prorrateando su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 58

Prorrateo de pagas

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del centro podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si ello no se estuviera haciendo hasta ahora.

Artículo 59

Retribuciones proporcionales

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en diferentes niveles de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas en cada uno de los niveles, respetando las condiciones económicas de su contrato laboral.

Artículo 60

Retribución de jornadas parciales

Los trabajadores docentes contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas lectivas y no lectivas semanales contratadas.

Artículo 61

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana o, cuando las características del centro así lo requieran, de 11 de la noche a 7 de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno y se incrementarán en un 25% sobre el salario base a efectos de retribución, a no ser que el salario se hubiese establecido atendiendo al hecho que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 62

Plus de transporte o distancia

1. Plus de transporte o distancia

Aquellos centros con algún nivel concertado que estuvieran abonando alguna cantidad como mejora por conceptos de transportes o distancia continuarán haciéndolo así durante la vigencia del presente Convenio sin ser absorbible.

2. Dietas

Los trabajadores que asistan a actividades pedagógicas o culturales, como excursiones, visitas a museos y otras análogas, de duración de un día, tendrán derecho a unas dietas de 25 euros. Los trabajadores que asistan a salidas que implican pernocta, tendrán derecho, además, a unas dietas de 50 euros por cada día de pernocta.

Capítulo segundo

Complementos específicos

Artículo 63

Complemento por función

1. Los profesores titulares a los cuales se les encomiendan algunas de las categorías funcionales descritas en el artículo 8 percibirán, mientras ejerzan dicha tarea, las gratificaciones temporales estipuladas al efecto en las tablas salariales.

2. Los profesores titulares que ejerzan la función de tutor, percibirán el complemento correspondiente de acuerdo con las tablas salariales. El abono de este complemento queda condicionado a que el Departamento de Educación lo abone.

Artículo 64

Plus de Bachillerato

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

Cualquier complemento retributivo que venía percibiendo de carácter voluntario y específico relacionado con las enseñanzas de Bachillerato, podrá ser absorbido y compensado con este nuevo complemento.

Este complemento de Bachillerato no se abonará en los centros de Bachilleratos concertados.

Artículo 65

Plus de portero

El portero recibirá un plus correspondiente al 10% del salario base los doce meses del año, si enciende y se encarga del mantenimiento de la calefacción, siempre que ésta sea de carbón y de otros productos sólidos.

Artículo 66

Complemento específico por homologación

Mientras el Departamento de Educación mantenga para los docentes que están en niveles concertados y pago delegado el complemento retributivo específico de Cataluña, este complemento retributivo se hará extensivo al resto de docentes del mismo nivel y que no están en pago delegado, así como a los docentes de segundo ciclo de educación infantil integrada.

Artículo 67

Plus de analogía

Es el plus regulado dentro de los Acuerdos de 4 de mayo de 2001 y como tal se incorpora en este Convenio, para los centros con algún nivel concertado.

Capítulo tercero

Artículo 68

Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

En esta materia se estará a lo que dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En caso de discrepancias, las partes tienen que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de Cataluña vigentes en cada momento.

Título quinto

Régimen asistencial

Capítulo primero

Seguridad, higiene y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 69

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y otras disposiciones de carácter general. A este efecto, al inicio de cada curso, el centro podrá solicitar del Instituto Catalán de la Salud, o al médico del centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen. En cada centro de trabajo se designará un responsable de seguridad e higiene.

Artículo 70

De acuerdo con lo establecido en el acuerdo de riesgos laborales se creará una Comisión general de prevención de ámbito de Cataluña. La Comisión paritaria hará su desarrollo.

Artículo 71

Tendrían que ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

Enfermedades neurológicas crónicas.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Patologías otorrinolaringológicas.

Enfermedades infectocontagiosas crónicas.

Alergias crónicas.

Capítulo segundo

Mejoras sociales

Artículo 72

Ropa de trabajo

Los centros proporcionarán al personal subalterno y al personal técnico de talleres o laboratorios ropa de trabajo una vez al año.

El resto de personal docente, a petición suya o porque es costumbre ya implantada, recibirán una bata al año, con la obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chándal y calzado deportivo al año para el profesorado de educación física o que ejerzan como tal.

Artículo 73

Premio de fidelidad para el personal de administración y servicios generales y paga compensatoria por la supresión del premio fidelidad para el resto de personal.

Preámbulo

El premio de fidelidad, también conocido como de permanencia, consistía, para los trabajadores de 55 o más años de edad, en la percepción en un solo acto de una cantidad equivalente a tres mensualidades por los primeros 15 años de servicio y una mensualidad más, de igual importe, por cada cinco años vencidos que excedan los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro.

Este concepto salarial, denominado premio de jubilación hasta el año 2000, ha formado parte de las diferentes ordenanzas laborales y Convenios colectivos del sector desde la década de los años 70 del siglo pasado. Cuando por aplicación de la normativa reguladora de los conciertos educativos se instaura el sistema del pago delegado, los trabajadores que están incluidos perciben este importe a través de ese sistema. La Resolución de 15 de noviembre de 1989, por la que se dictan las instrucciones del pago delegado de las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de los conciertos educativos, publicada en la Hoja de disposiciones y actos administrativos del Departamento de Educación núm. 318 de febrero 1990, contempla dentro de los conceptos integrados en el pago delegado el premio de jubilación, ahora premio de fidelidad. Igualmente, este concepto y su importe han sido contemplados sin solución de continuidad a las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña y ha sido abonado por dicha Administración de manera pacífica y sin ningún tipo de reserva desde la instauración de los conciertos y de dicho sistema de pago delegado.

Su abono por parte de la Administración se ha venido realizando con total habitualidad y orden hasta que a partir del mes de abril de 2012, de manera unilateral y sin contar con el acuerdo de las partes afectadas, la Generalidad deja de hacerse cargo del pago de este premio.

Esta decisión conlleva una situación de enorme dificultad y precariedad para las partes firmantes del convenio. A los trabajadores porque dejan de percibir unos importes que habían venido cobrando con total normalidad desde que existe el pago delegado. Y los centros docentes porque se les deriva una responsabilidad que hasta el momento había sido asumida sin limitación ni reserva por parte de la Administración y las sitúa ante un severísimo problema económico. La Administración, sin ser parte del Convenio colectivo, lo condiciona de una manera relevante y desproporcionada -este es un claro ejemplo- y altera sustancialmente las condiciones y sobre las cuales las partes habían venido pactando.

Conscientes de la gravísima situación en que esta decisión deja al sector, las partes firmantes deciden establecer una cláusula suspensiva del abono de premio, incorporada a su X Convenio colectivo. En paralelo, de manera insistente y reiterada, los firmantes han mantenido una línea de diálogo y negociación con el Departamento de Educación para que dejara sin efectos su decisión de no hacerse cargo del abono de este

CVE-DOGC-B-19077037-2019

premio, con resultados, hasta la fecha, absolutamente insatisfactorios para trabajadores y escuelas.

Traspasar esta responsabilidad a las titularidades de los centros agrava aún más una situación que, en sí misma, ya es muy complicada. En el ámbito de la escuela concertada el Gobierno ha incumplido los plazos que establece la Ley de Educación de Cataluña para homologar las condiciones laborales y salariales de los docentes con las del personal de los centros públicos de enseñanza. La LEC especificaba que en julio del 2017 se tenía que haber alcanzado esta homologación, lo que no se ha producido, ni parecen existir perspectivas de que se produzca. Por otra parte, el acuerdo de plantillas de los centros concertados no se renueva desde 1995, a pesar de los cambios evidentes que ha experimentado la educación en nuestro país a lo largo de estos años con el incremento de dotaciones de personal para atender la diversidad, los proyectos o el desarrollo curricular que no han sido ni están financiados por la Administración. La Administración todavía no quiere aceptar incluir en pago delegado las personas en situación de jubilación parcial y los relevistas, en grave perjuicio de trabajadores y empresarios que ven limitadas unas posibilidades contempladas en la legislación vigente. También la situación demográfica, combinada con la económica, han dejado en precario varios centros docentes, que han visto reducidos sus conciertos educativos. Todos estos elementos redundan negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, y en la capacidad de las titularidades para hacer frente a sus proyectos y obligaciones.

En definitiva, la infradotación económica del concierto, realidad reconocida por diferentes Consejeros y Consejeras de Enseñanza en el país y por el mismo Síndic de Greuges, no sólo es un obstáculo para el ejercicio de la libertad de elección de los padres y de creación y dirección de centros de los titulares, sino que es un elemento que pone en situación de gran precariedad los centros docentes a la hora de poder cumplir con sus responsabilidades laborales en general y salariales en particular, lo que redundará muy negativamente en el equilibrio laboral de los centros y de sus plantillas. Los trabajadores y trabajadoras han tenido que soportar, y continúan soportando, situaciones de injusta discriminación hacia los trabajadores de los centros públicos y un sentimiento general de incertidumbre y preocupación por la situación que atraviesan los centros.

En este contexto, las partes firmantes del convenio, trabajadores y empresarios, toman una decisión de gran responsabilidad y trascendencia. Aquellos, para asumir la renuncia a un derecho que han venido disfrutando desde más de cinco décadas. Estos, por el esfuerzo que supone tener que asumir un pago que, desde toda perspectiva, es ingente y puede poner aún más en precario la viabilidad de sus escuelas.

Muchas partidas presupuestarias que deberían dedicarse a renovar espacios, promover y consolidar proyectos innovadores, crear mejoras en el ámbito de los recursos humanos ... deberán destinarse a cumplir con la responsabilidad lograda a partir de este acuerdo. Una vez más, la decisión de la Administración educativa de no abonar el premio y de no querer asumir ninguna obligación al respecto representa una actuación sumamente perjudicial para la escuela concertada.

La generosidad, responsabilidad y sentido de bien mayor que es, en definitiva, procurar mantener la vida de los centros docentes para continuar disfrutando de un puesto de trabajo al servicio de la educación de este país, que las partes han mostrado no puede restar sólo en el ámbito propio de esta negociación colectiva. Las partes se comprometen a continuar exigiendo a la Administración la reparación del enorme daño causado a centros y trabajadores por su decisión unilateral, sin que este acuerdo alcanzado comporte en absoluto la renuncia a las demandas que puedan cursarse a la Administración ni la liberación definitiva por parte de ésta de sus obligaciones para con los centros docentes y trabajadores de las escuelas privadas concertadas de Cataluña en esta y otras materias.

Ante este escenario, finalmente las partes firmantes han llegado a un acuerdo de extinción del premio de fidelidad o permanencia, para el personal afectado por el apartado 2, cuya aplicación queda concretada en la disposición adicional quinta.

Así, las dos partes, por unanimidad, acuerdan, en el marco de lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores, modificar, dando un nuevo redactado, al artículo 73 del Convenio colectivo, con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso alcanzado en la Disposición transitoria primera del X Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos.

A estos efectos quieren manifestar que, una vez transcurrido el tiempo suficiente después de la publicación del Acuerdo de Gobierno GOV/26/2012, de 10 de abril (DOGC de 13 de abril de 2012) resulta necesario establecer el marco regulador de la extinción de los derechos y expectativas que se habían generado mientras el premio de fidelidad se abonaba a cargo de pago delegado, en la parte de las enseñanzas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, indicando los colectivos afectados por esta extinción y los colectivos que mantienen el derecho al premio de fidelidad.

Este nuevo marco regulador conlleva, por un lado, la conversión en definitiva de la inaplicación adoptada al amparo de la Disposición transitoria primera del X Convenio, aclarando que se da por extinguido este premio de fidelidad a partir del 14 de abril de 2012, fecha de la suspensión del premio adoptada por los firmantes del X

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Convenio, por los colectivos afectados por la inaplicación. Por otra parte, resulta necesario dar satisfacción a las expectativas y derechos generados hasta el 31.12.2018 por estos colectivos y, a estos efectos, se establece una paga compensatoria en la forma que se indicará. Finalmente se ha de garantizar la subsistencia del premio de fidelidad por el personal que lo ha mantenido durante el período de inaplicación.

Artículo 73

Apartado 1

Personal de administración (grupo 2, subgrupo 2 del artículo 8 del convenio i grupo 2 del Anexo 4) y personal de servicios generales (grupo 2, subgrupo 3 del artículo 8 y grupo 3 del Anexo 4):

Los trabajadores que pertenecen a las categorías de personal de administración y servicios generales indicadas tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de 15 años de servicio en la empresa y hayan cumplido un mínimo de 55 años de edad.

Cuando el trabajador de estos subgrupos cumpla estos dos requisitos podrá, en el momento que él decida, solicitar dicho premio en un solo pago.

El importe del premio será de tres mensualidades extraordinarias para los primeros 15 años de servicio y una mensualidad más, de igual importe, por cada 5 años vencidos que excedan de los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro. En ningún caso se devengarán partes proporcionales.

El importe de estas mensualidades extraordinarias que componen el premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará en la nómina del mes siguiente a su solicitud, excepto en aquellos casos en que se extinga la relación laboral con la empresa, que se abonará en el momento en que se produzca dicha extinción.

En el supuesto de que el trabajador solicite dicho premio mientras está en jubilación parcial, el importe del premio será el que le correspondería de estar prestando sus servicios en la empresa sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada por la jubilación parcial.

Artículo 73

Apartado 2

Personal del resto de grupos y categorías

2.1. Como compensación a la inaplicación del premio de fidelidad regulado en el X Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos y a la extinción de este premio para este colectivo, los trabajadores incluidos en este grupo percibirán una paga compensatoria calculada de forma proporcional a su permanencia en el sistema hasta el 31/12/2018 y diferenciada según el nivel educativo en que se impartía docencia y la categoría profesional, de acuerdo con los criterios y importes que figuran en la Disposición adicional quinta y en el anexo 6, que están calculados a jornada completa y que se deberán abonar de forma proporcional en caso de jornadas a tiempo parcial.

Artículo 73

Apartado 3

Comisión de control y seguimiento

Se crea una comisión específica como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este artículo, de carácter paritario y proporcional a la representación de cada parte formada por 6 personas por cada una de las partes a la que podrán dirigirse los trabajadores y entidades afectados por este convenio que tendrá la misma sede que la Comisión paritaria.

Artículo 74

Ayudas a los hijos de los trabajadores

Los centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio mantienen para el personal

CVE-DOGC-B-19077037-2019

afectado por éste un régimen de ayuda al estudio basado en los siguientes criterios

a) Los hijos del personal afectado por este Convenio y sus huérfanos tienen preferencia de plaza en los centros donde los padres presten o hayan prestado sus servicios, siempre que las características del centro lo permitan.

b) Derecho a la enseñanza gratuita que se imparte en el centro de trabajo, bien para sí mismo o para sus hijos, para todos los trabajadores que en él presten servicios, cuando al menos dediquen la mitad de la jornada laboral.

c) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa tienen los derechos reflejados en los apartados anteriores, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 43.

d) La gratuidad total hace referencia a las enseñanzas regladas y actividades complementarias; el fondo total de plazas para la gratuidad de éstas será:

1. En el Primer Ciclo de educación infantil integrada una plaza por unidad para los trabajadores del propio centro. Cuando la petición provenga de trabajadores de este mismo nivel y centro se ampliará a dos plazas por unidad.

2. El 3% para Primaria y el 2% para el Segundo Ciclo de Educación Infantil, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. En el mismo centro, los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita, aunque superen el límite establecido.

e) Se incluirán en el fondo total de plazas especificado en el apartado anterior, aquellos hijos huérfanos, cuyos padres, al morir, estuvieran trabajando en los centros comprendidos en el apartado anteriormente mencionado, con una dedicación de al menos la mitad de la jornada y una antigüedad, como mínimo, de dos años.

f) Los trabajadores, en caso de cumplir las condiciones indicadas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio arbitradas por la Administración. Si le son concedidas, reintegrarán al centro las cantidades percibidas.

Los ingresos obtenidos permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superior al 2%.

Para la aplicación de este artículo, será necesario atenerse a lo que establece el anexo 3.

Artículo 75

Manutención y alojamiento

Independientemente de la jornada laboral, el personal a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante el horario de comidas o de los patios motivados por éstas, tendrán derecho a la manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

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 centro establecer que este personal no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen diariamente.

También este personal podrá, eventualmente, si lo hubiera, y siempre que no haya causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50% de lo que se haya establecido para los alumnos.

Los hijos del personal del centro donde presten servicios como mínimo de media jornada, que estén matriculados, tendrán derecho a una reducción de un 50% del precio en el servicio de comedor. Queda limitado este beneficio a un porcentaje de un 25% del total del alumnado. En caso de exceso, se establecerá preferencia en función de la antigüedad del trabajador/a en el centro.

Artículo 76

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

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Para este personal, excepto acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para comer.

Artículo 77

Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todos los centros tendrán que contar con dos 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, las especificaciones de éstas y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Tendrá que estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de las Relaciones Nominales de Trabajadores (RNT), así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 43, aunque figuren en las Relaciones Nominales de Trabajadores (RNT) del centro.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad civil

En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 350.000 euros.

Accidentes individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, 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 normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 21.000 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente 33.000 euros.

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

Capítulo tercero

Derechos sindicales

Artículo 78

Ausencias

El trabajador, con aviso y justificación previos, podrá 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 79

No discriminación

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

Artículo 80

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Representación de los Delegados de personal

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación por la cual fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los Comités de empresa.

Artículo 81

Representación de los Comités de empresa

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo el censo del cual sea de 50 trabajadores o más.

Artículo 82

Los Delegados de personal, Delegados sindicales y miembros del Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la LOLS y el resto de disposiciones legales aplicables.

Artículo 83

Acumulación de horas

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, comunidad autónoma o estado, las centrales sindicales podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los Comités de empresa o, si procede, de los Delegados de personal que pertenezcan a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros de Comités de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal la intención de acumular las horas de sus delegados. Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificadas a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de estos liberados según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

Artículo 84

Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones tendrán que ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que no pertenecen al centro y que asistirán.

Con la finalidad de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día con la finalidad de hacer posible la asistencia del personal no docente a estas asambleas.

Artículo 85

Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, los centros podrán descontar de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta corriente que el sindicato correspondiente determine.

Artículo 86

Ausencia por negociación de Convenio

Los Delegados sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan estado designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que el centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), con el 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 mediación, arbitraje y conciliación.

Título sexto

Faltas, sanciones, infracciones

Capítulo primero

Faltas

Artículo 87

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

Son faltas leves

3 faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.

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

Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días.

No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

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

Son faltas graves

Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un plazo de 30 días.

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

El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien delante de los alumnos la imagen del personal del centro.

Faltar gravemente a la persona del alumno y de sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.

Son faltas muy graves

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

Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

CVE-DOGC-B-19077037-2019

El acoso sexual.

El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.

La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.

Artículo 88

Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días y las muy graves a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo segundo

Sanciones

Artículo 89

Las sanciones serán

Por faltas leves: amonestación verbal, y si fuesen reiteradas, por escrito.

Por faltas graves: advertencia por escrito; si hubiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, aviso de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo. Despido.

Toda sanción será comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha y el hecho que lo motiva. Se remitirá copia de la comunicación a los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado sindical.

Artículo 90

La dirección del centro, teniendo presente las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo tercero

Infracciones de los empresarios

Artículo 91

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, y resto de disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.

El personal contratado, mediante los Delegados de personal, Delegados sindicales o Comités de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación al titular, no hubiera solución, o ésta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de éste, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen a la Inspección de Trabajo o a la Dirección provincial del

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Ministerio de Trabajo.

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

Disposiciones adicionales

Primera

1. Las partes se comprometen a mantener reuniones periódicas de seguimiento del convenio durante su vigencia, sin perjuicio de las competencias de la Comisión paritaria.

No obstante lo anteriormente expuesto, las condiciones económicas, si procede, serán negociadas anualmente para ser efectivas a partir del día 1 de enero de cada año de vigencia.

2. Las partes negociadoras se comprometen a que, una vez firmado el presente convenio, de manera inmediata se inicien negociaciones para la firma del próximo.

Segunda

Se considera como derecho supletorio a este Convenio la LODE, la LOE, la LEC y los decretos y disposiciones que las desarrollen.

En los niveles concertados, la Administración educativa es responsable del cumplimiento de todas las obligaciones que legalmente le correspondan, en consecuencia, los trabajadores que consideren lesionados sus derechos, tendrán que reclamar ante las instancias pertinentes tanto contra el empresario como contra la Administración.

Tercera

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se pueda suscitar, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal Laboral de Cataluña podrán participar todos los sindicatos y asociaciones empresariales que hayan firmado este Convenio para la negociación del Convenio. Hasta que el TLC no apruebe esta participación este artículo no tendrá ningún efecto.

Cuarta

Si durante la vigencia de este Convenio existiese un acuerdo de las partes con el Departamento de Educación que comportase una mejora en las condiciones de trabajo del personal de los niveles concertados afectado por el Convenio, estas mejoras se incorporarán automáticamente.

Quinta

Regulación de la paga compensatoria por la extinción del premio de fidelidad para el personal del apartado 2 del artículo 73.

1. Personal afectado por la extinción y con derecho a la paga compensatoria

La extinción del premio de fidelidad o permanencia afecta al personal docente comprendido en el grupo 1 del artículo 8, el personal titulado no docente (artículo 8, subgrupo 1 del grupo 2) y el personal docente del grupo 1 del Anexo 4 y da derecho a la percepción de una paga compensatoria a todos los trabajadores de los grupos indicados siempre que se encuentren en servicios activos en la empresa a 31/12/2018 o que hayan extinguido su contrato por jubilación total, declaración de incapacidad o fallecimiento entre el 14 de abril 2012 y el

CVE-DOGC-B-19077037-2019

31/12/2018. Dentro de este personal afectado por la extinción con derecho a la paga se incluyen los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en la situación prevista en el artículo 83 del Convenio colectivo.

El personal en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de la paga una vez se reincorpore, pero su antigüedad, como la del resto de afectados, deja de devengar a partir del 31/12/2018.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho a la percepción de la paga una vez se reincorpore, pero no computará a efectos de la paga ni el tiempo en situación de excedencia ni cualquier tiempo a partir del 31/12/2018.

2. Liquidación del premio, importes, condiciones y situaciones especiales de devengo

2.1 El personal afectado por la extinción que acredite un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa percibirá un importe en concepto de paga compensatoria de acuerdo con las tablas que se especifican en el anexo 6.

En dichas tablas se especifican, por las diferentes agrupaciones profesionales y de acuerdo con el número de quinquenios devengados, el importe a liquidar según las etapas o niveles educativos donde se está prestando servicio.

2.2. Este importe, que se fija en fecha 31/12/2018, es una cantidad única, no revalorizable y se entiende referido a la jornada completa, por lo que el personal a tiempo parcial recibirá la parte proporcional correspondiente a las horas de jornada que esté realizando, salvo en el caso de encontrarse en los supuestos de jubilación parcial o de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar de hasta segundo grado, en el que se tendrá como referencia la jornada realizada en el momento inmediatamente anterior al paso a estas circunstancias aplicando los criterios de proporcionalidad según la dedicación en los diferentes niveles educativos, en su caso durante el año inmediatamente anterior a la reducción.

2.3 En todo caso, la fecha de referencia de la antigüedad en la empresa y la etapa o nivel de prestación de servicios en el centro (apartado 2.1), así como el importe fijado para el premio de fidelidad o permanencia y la jornada laboral que está prestando el trabajador/a (apartado 2.2) es la de 31/12/2018 excepto en el caso de que el trabajador no esté prestando servicios en la empresa en esa fecha por estar totalmente jubilado, haber sido declarado en situación de incapacidad permanente o fallecimiento mientras estaba vigente la Disposición transitoria primera del anterior Convenio colectivo, casos en que la antigüedad a tener en cuenta será la consolidada en el momento de la extinción de la relación laboral.

Igualmente, el número de quinquenios a considerar en las tablas del anexo 6 son los que el/la trabajador/a acredite a fecha 31/12/2018 excepto en el caso de haber sido declarado en situación de incapacidad permanente o fallecimiento mientras estaba vigente la Disposición transitoria primera del anterior Convenio colectivo, casos en que los quinquenios a tener en cuenta serán los consolidados en el momento de la extinción de la relación laboral.

2.4. Los quinquenios se consideran cumplidos y completos, sin que en ningún caso se estime el devengo en parte proporcional.

2.5. En el caso de que un trabajador con derecho a la paga compensatoria haya prestado servicios a tiempo parcial con diferentes porcentajes o haya prestado servicios en más de un nivel educativo durante el año 2018 (único año que se tomará como referencia para el cálculo de la proporcionalidad a efectos del cálculo de la paga) el importe de la paga compensatoria se calculará de forma proporcional a la jornada y a la dedicación en cada uno de los niveles educativos durante dicho año 2018.

2.6. Los quinquenios a que se hace referencia en este artículo son siempre quinquenios de prestación efectiva de trabajo no computándose el tiempo de excedencia voluntaria ni la suspensión sin reserva de puesto de trabajo.

3. Periodo de liquidación

3.1. El pago del importe se podrá realizar dentro de los periodos y para el personal con las condiciones indicadas a continuación. En todo caso, los periodos de cómputo comienzan a contarse a partir del día 1.01.2019 excepto en el caso de los excedentes forzosos o voluntarios en que los 5 o 10 años comienzan a contarse en el momento de la reincorporación.

3.1.1. Personal con 2, 3, y 4 quinquenios: dentro de un período máximo de 10 años.

La fecha de inicio de la liquidación del importe y su periodificación y cuantía serán las que la empresa considere más adecuado, con las siguientes especificidades:

3.1.1.1. Si la cantidad comienza a abonarse a partir del quinto año (2023), los importes deberán liquidarse a

CVE-DOGC-B-19077037-2019

razón de un mínimo del 16% anual de la cantidad total, distribuidos dentro de cada período anual como la empresa considere oportuno.

3.1.1.2. Al importe que quede pendiente de liquidar al inicio del 9º año (2027) y al inicio del 10º (2028) se le aplicará un incremento de un 10% cada año, que se añadirá a la cantidad a liquidar al trabajador/a en aquellos períodos anuales.

3.1.2. Personal con 5 quinquenios o más: dentro de un periodo máximo de 5 años, a razón de un mínimo del 20% del importe total cada año. La cantidad resultante a liquidar puede ser distribuida dentro de cada período anual de la manera que la empresa considere adecuado.

3.1.3. Personal que, conforme a lo previsto en el tercer párrafo de la Disposición transitoria primera del X Convenio colectivo, ha salido del sistema por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento entre los días 14 de abril de 2012 y 31 de diciembre de 2018. De la misma manera que el personal indicado en el apartado 3.1.2.

4. Las liquidaciones de la paga se mantendrán hasta alcanzar su importe total, aunque los trabajadores afectados salgan del sistema a causa de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento.

Tanto los porcentajes indicados como la periodificación se entienden como criterios mínimos. La empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, podrá decidir aumentar los porcentajes de abono o disminuir el periodo de liquidación de acuerdo con sus propias previsiones.

5. Solicitud: el personal afectado, o sus herederos en caso de defunción, bien directamente o bien a través de la representación legal de los trabajadores, deberá solicitar la liquidación de los importes dentro de un plazo máximo de 12 meses a partir de la publicación de este acuerdo en el DOGC. Transcurrido este plazo sin haber pedido el importe, se entenderá que se renuncia a esta liquidación.

Cuando los centros reciban las solicitudes, y una vez comprobado el requisito de antigüedad, asumirán el compromiso de pago del importe al que tiene derecho el trabajador y le comunicarán por escrito una previsión del calendario de abono, sin perjuicio de que aquellos establezcan la periodificación del pago conforme se prevé en el apartado 3 de esta Disposición adicional. De esta comunicación se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

6. Responsabilidad de la Administración educativa

La asunción de este acuerdo no libera a la Administración de su deber de reparación del perjuicio causado a centros y trabajadores por su decisión unilateral. Las partes firmantes se comprometen a hacer un frente común, si en un futuro la Administración asumiera el abono de la reparación y / o recuperación del premio de fidelidad a los centros y a los trabajadores, del perjuicio ocasionado por esta extinción. Las partes firmantes no renuncian tampoco a las peticiones que puedan cursarse en la Administración ni aceptan la liberación definitiva por parte de ésta de sus obligaciones para centros docentes y trabajadores de las escuelas privadas concertadas de Cataluña en estas y otras materias.

Se mantiene plenamente vigente en esta materia lo que contempla el segundo párrafo de la Disposición adicional segunda de este Convenio colectivo.

Disposiciones transitorias

Primera

Ámbito temporal de la vinculación salarial a los módulos económicos del concierto

Sin perjuicio de lo que contempla el artículo 48, la aplicación de la vinculación de las retribuciones del personal docente a los módulos económicos de los conciertos educativos establecidos en las leyes de presupuestos o normativa que las sustituyan, será a partir del día 1 de enero de 2011.

En ningún caso será responsabilidad de las titularidades de los centros el abono de las posibles diferencias de salario que pudieran existir para el personal docente con dedicación en pago delegado respecto de los módulos económicos de los conciertos educativos de los años 2013 y 2014.

Disposición final

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, estén abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, esté recibiendo el personal afectado por éste, no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen.

En lo que respecta al resto de situaciones y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que disfruten los trabajadores individual y colectivamente.

Anexo 1

Definición de puestos de trabajo

1. Personal docente

1.1. Profesor o profesora titular: es quien, reuniendo las condiciones o títulos académicos exigidos por la legislación, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la legislación vigente.

1.2. Jefe/a de taller o laboratorio: es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente, imparte las clases prácticas en la formación profesional.

1.3. Profesor/a adjunto/a, ayudante o auxiliar: es el/a profesor/a que, designado/a por el centro, colabora con el/a profesor/a titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientaciones del profesor/a titular.

1.4. Vigilante o educador/a: es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y se encarga del orden en el tiempo de trabajo personal.

1.5. Instructor/a: es quien auxilia al/a la profesor/a en aquellas enseñanzas que comprenden materias no incluidas en los programas oficiales.

1.6. Educador/a infantil: es el/a trabajador/a que con la titulación académica requerida por la legislación vigente desarrolla su función educativa en la formación integral de los niños, y se encarga del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y limpieza personal de los niños.

1.7. Técnico/a especialista: es el/la trabajador/a que con la titulación de técnico/a especialista de guardería se encarga del orden, el desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y limpieza personal de los niños.

1.8. Asistente infantil: es el/la trabajador/a que se encarga del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, limpieza y atención personal de los niños.

2. Cargos funcionales temporales

2.1. Director/a: es quien, encargado por el/la titular del centro o escogido/a de acuerdo a lo expresado en la LODE, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas en todos sus aspectos y otros que le sean encomendados.

2.2. Subdirector/a: es el/la encargado/a que auxilia y, en caso necesario, sustituye al/a la directora/a en sus funciones.

2.3. Jefe/a de estudios: es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, responde del desarrollo del cuadro pedagógico del centro.

2.4. Coordinador/a pedagógico/a: es quien coordina y colabora con los/las diferentes jefes/as de departamento en la impartición y desarrollo de los currículos que se imparten en cada centro en las enseñanzas correspondientes.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

2.5. Jefe/a de departamento: es el/la profesor/a que en los centros en los cuales la modalidad de enseñanza así lo exija, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su departamento.

2.6. Coordinador/a de ciclo: es quien colabora y coordina los equipos docentes en las labores de investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que corresponden a cada uno de los ciclos educativos de enseñanza infantil y primaria.

2.7. Tutor/a: es el/la profesor/a encargado de hacer el seguimiento pedagógico individual y grupal.

2.8. Tutor/a y/o coordinador/a de formación en centros de trabajo: es el/la profesor/a que realiza la programación de la estancia en las empresas y hace el seguimiento, la evaluación y el control de la fase de formación práctica en los centros de trabajo.

3. Personal no docente

3.1. Personal titulado no docente: es quien, con contrato de trabajo, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los centros.

3.2. Personal administrativo

3.2.1. Administrador/a, jefe/a de administración o secretario/a: es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría del centro de la cual responderá ante el titular del centro.

3.2.2. Intendente: es quien se encarga de la adquisición de muebles, objetos, víveres, combustibles y otros elementos necesarios para el funcionamiento del centro y sus servicios.

3.2.3. Jefe/a de negociado: es quien, a las órdenes del jefe/a de administración y/o secretaría, se encarga de dirigir una sección o departamento administrativo.

3.2.4. Oficial: es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exigen iniciativa y responsabilidad.

3.2.5. Auxiliar: comprende esta categoría el/la empleado/a que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior/a.

3.2.6. Telefonista: es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones burocráticas o de recepción.

3.2.7. Aspirante: es el empleado de entre 16 y 18 años de edad que se inicia en los trabajos administrativos, burocráticos o de recepción.

3.2.8. Redactor/a/Corrector/a: es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o las profesoras o la dirección para conseguir su correcta redacción y posterior edición y/o impresión.

3.2.9. Agente comercial: es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa bajo la supervisión del titular de ésta.

3.3. Personal de servicios generales

3.3.1. Conserje: es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las diferentes dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanza y personal auxiliar.

3.3.2. Gobernante/a: es quien se encarga de la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran jefes de éstos, distribuyendo el servicio para la mayor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, si procede, del menaje, llaves, lencería, útiles y material doméstico diverso.

3.3.3. Jefe/a de cocina: aquel que dirige todo el personal de la cocina.

3.3.4. Despensero/a: es el encargado de la custodia, previsión, almacenaje y conservación en buen estado de alimentos y útiles de cocina y comedor.

3.3.5. Oficial de primera: es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales y los que supongan una especial dificultad.

3.3.6. Conductor/a: aquel que, provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

3.3.7. Cocinero/a: es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la limpieza del local y útiles de cocina.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

3.3.8. Celador/a: es quien se encarga del orden y de la compostura de los/las alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro. También se encarga de la vigilancia y entretenimiento de los alumnos en los actos no docentes. En el Primer Ciclo de Educación Infantil se encarga de la vigilancia, limpieza personal y entretenimiento del alumnado en actos no docentes.

3.3.9. Portero/a: es quien realiza las siguientes labores

Limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada.

Vigilancia de las dependencias y personal que entra y sale, velando por la conservación del orden.

Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el centro.

Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

Enciende y apaga las luces en los elementos comunes.

Se encarga del normal funcionamiento de los contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

3.3.10. Ordenanza: es quien realiza encargos, pedidos, etcétera.

3.3.11. Ayudante de cocina: es quien, a las órdenes del/de la cocinero/a, le ayuda en sus funciones.

3.3.12. Oficial de segunda: 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.

3.3.13. Guarda o vigilante nocturno: es aquel que, de día o de noche respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los/las porteros/as en las funciones de abrir y cerrar puertas. El/la vigilante nocturno/a, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y la compostura a los/las residentes durante la noche.

3.3.14. Empleado/da de mantenimiento y jardinería: es aquel que, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

3.3.15. Empleado/da de servicios de comedor y limpieza: es quien atiende cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo. En el contrato se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.

3.3.16. Costura, lavado y planchado: es quien atiende cualesquiera de estas funciones dentro de su jornada de trabajo en el centro. En aquellos casos en que actualmente se estuviera por una o varias de estas tareas, se respetarán estas situaciones. En caso que se realice una tarea de este grupo (costura, lavado y planchado) y el anterior (comedor, limpieza) se especificará en el contrato el número de horas dedicado a cada una de dichas tareas.

3.3.17. Personal no cualificado: es aquel que realiza actividades que no constituyen propiamente un oficio.

3.3.18. Lavaplatos y aprendiz: comprende esta categoría el personal que auxilia al/la cocinero/a en su labor y tiene a su cargo la limpieza de la cocina y utensilios, así como el personal mayor de 16 años y menor de 18 que se capacite para ejercer funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o comedor.

3.3.19. Botones: es el personal mayor de 16 años y menor de 18 que realice encargos, reparto y otros trabajos de similar responsabilidad.

Anexo 2

Tablas salariales

1. Mientras el Departamento de Educación mantenga para los docentes que están en nivel concertado y pago delegado el complemento retributivo específico de Cataluña, este complemento retributivo se hará extensivo al resto de docentes del mismo nivel y que no están en pago delegado, así como a los docentes de 2º ciclo de Educación Infantil Integrada.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

2. Mientras el Departamento de Educación mantenga para los docentes que están en nivel concertado y pago delegado el plus de analogía, este complemento retributivo se hará extensivo a los centros con algún nivel concertado, al resto de docentes del mismo nivel y que no están en pago delegado, así como a los docentes de E. infantil de 2º ciclo que sea subvencionada integrada. Quedan fuera de la aplicación de este Acuerdo, en lo que hace referencia al plus de analogía, los profesores que imparten docencia en centros con algún nivel concertado de Bachillerato sin concierto y los profesores que imparten docencia en unidades de 2º ciclo de E. Infantil no subvencionada tal y como establece el Acuerdo firmado por las partes en fecha 17 de diciembre de 1996.

Anexo 3

Procedimiento de concesión de plazas gratuitas

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

- a) En la primera semana del mes de marzo la Comisión paritaria se constituirá en Comisión de concesión de plazas gratuitas.
- b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y criterios de preferencia en la adjudicación, en caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.
- c) Un mes después de finalizar el período de matriculación la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y a los trabajadores afectados. En el plazo de una semana, a partir de la comunicación, los centros y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante esta Comisión, la cual tendrá que resolver en un plazo de quince días. Su decisión será vinculante.
- d) Se facilita un modelo de solicitud en este Convenio.

Anexo 4

Colegios mayores y menores y Residencias Universitarias

1. Clasificación del personal

Grupo 1

Personal docente

Colegios Mayores y Residencias Universitarias.

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe/a de estudios o tutor/a.

Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a.

Colegios Menores

Director/a.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Subdirector/a.

Jefe/a de estudios o tutor.

Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a.

Grupo 2

Personal administrativo

Jefe/a de administración o secretaria.

Intendente.

Jefe/a de negociado.

Oficial de primera.

Auxiliar o telefonista.

Aspirante.

Grupo 3

Personal de servicios generales

Conserje.

Gobernante/a.

Jefe/a de cocina.

Dispensero/a.

Oficial de primera.

Cocinero/a.

Celador/a.

Recepcionista, telefonista, ordenanza.

Conductor/a.

Oficial de segunda.

Ayudante de cocina, guarda o vigilante nocturno/a y empleado/da de mantenimiento o jardinería. Empleado/da de servicio de comedor, limpieza, lavado y planchado.

Personal no cualificado:

Lavaplatos, aprendiz/a y botones.

2. Jornada de Colegios Mayores, Residencias Universitarias y Colegios Menores

El personal que ostente las categorías de director, subdirector y jefe de estudios realizará igual jornada que la pactada en los artículos 21 y 22 de este Convenio, excepto el personal interno que realizará 2 horas más de jornada semanalmente, motivo por el cual no le será aplicado lo establecido en el artículo 22.3 del Convenio.

El personal no docente afectado por este anexo tendrá una jornada de 39 horas semanales distribuidas de

CVE-DOGC-B-19077037-2019

forma que se respete el descanso mínimo establecido en el artículo 37.1) del Estatuto de los trabajadores. En atención a las peculiaridades de los colegios mayores, menores y residencias universitarias, la jornada de este personal no variará en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este Convenio, excepto si hay pacto entre las partes.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuese inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por el titular y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

3. Con independencia de lo que se establece en el artículo 74 del Convenio, todo trabajador i trabajadora que preste sus servicios en un colegio mayor tendrá derecho a la plaza gratuita para sí mismo, para su cónyuge o hijos en los cursos ordinarios de la universidad a la cual esté adscrito el colegio.

4. Las tablas correspondientes a estos centros se recogen en la sección B del presente Convenio.

Anexo 5

En atención a la vinculación a los Convenios estatales a que hace referencia el artículo 1, las partes firmantes de este Convenio expresamente acuerdan que, a efectos de negociación de próximos Convenios de ámbito estatal, la representatividad de los firmantes de este Convenio se podrá contabilizar a efectos de representatividad de sus respectivas organizaciones estatales.

Anexo 6

Importes de la paga compensatoria (artículo 73 y Disposición adicional quinta)

Preescolar (E. Infantil, integrado, 1r Ciclo)		
Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
Director/a ; subdirector/a; Director/a pedagógico/a	2	1.090,0
	3	4.020,0
	4	5.830,0
	5	8.010,0
	6	10.510,0
	7 o más	12.430,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
Pedagogo/a; psicólogo/a; médico; Asistente social; otros Profesor/a titular	2	1.070,0
	3	3.940,0
	4	5.720,0
	5	7.860,0
	6	10.330,0
	7 o más	12.220,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Educador/ora infantil Técnico/a superior educación infantil Técnico/a especialista Asistente infantil	2	690,0
	3	2.550,0
	4	3.700,0
	5	5.120,0
	6	6.750,0
	7 o más	8.010,0

Educación Infantil no concertada (integrada) 2º ciclo		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Profesor/a titular	2	1.300,0
	3	5.100,0
	4	7.700,0
	5	11.200,0
	6	15.300,0
	7 o más	17.900,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Instructor/a, vigilante, educador/a	2	1.010,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	3	3.740,0
	4	5.440,0
	5	7.510,0
	6	9.900,0
	7 o més	11.740,0

E. Primaria i E. Infantil 2º ciclo integrada (concertada)		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Profesor/a titular	2	1.300,0
	3	5.100,0
	4	7.700,0
	5	11.200,0
	6	15.300,0
	7 o més	17.900,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Ayudante	2	1.070,0
	3	3.950,0
	4	5.730,0
	5	7.880,0
	6	10.360,0
	7 o més	12.260,0

Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
Instructor/a	2	1.040,0
	3	3.850,0
	4	5.590,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	5	7.700,0
	6	10.135,0
	7 o más	12.010,0

Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
vigilante, educador/a	2	1.010,0
	3	3.740,0
	4	5.440,0
	5	7.510,0
	6	9.900,0
	7 o más	11.740,0

Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
Educador/a (USEE)	2	1.040,0
	3	3.900,0
	4	5.690,0
	5	7.920,0
	6	10.530,0
	7 o más	12.530,0

ESO Concertada		
Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
Profesor/a titular	2	1.500,0
	3	5.700,0
	4	8.600,0
	5	12.400,0
	6	16.800,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	7 o més	19.900,0
--	---------	----------

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Prof. adjunto/a, auxiliar o ayudante	2	1.360,0
	3	4.850,0
	4	7.040,0
	5	9.690,0
	6	12.740,0
	7 o más	15.090,0

Bachillerato concertado		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Profesor/a titular	2	1.500,0
	3	5.700,0
	4	8.600,0
	5	12.400,0
	6	16.800,0
	7 o más	19.900,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Prof. adjunto/a, auxiliar o ayudante	2	1.360,0
	3	4.850,0
	4	7.040,0
	5	9.690,0
	6	12.740,0
	7 o más	15.090,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Ciclos Formativos (grado Medio y Superior) concertados		
Categoría/s	Quinq.	Importe Paga
Profesor/a titular	2	1.500,0
	3	5.700,0
	4	8.600,0
	5	12.400,0
	6	16.800,0
	7 o más	19.900,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Instructor/a. vigilante. Educador/a	2	1.210,0
	3	4.310,0
	4	6.250,0
	5	8.580,0
	6	11.250,0
	7 o más	13.310,0

Bachillerato no concertado		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Profesor/a/ra titular, tutor/a	2	1.370,0
	3	4.900,0
	4	7.130,0
	5	9.830,0
	6	12.970,0
	7 o más	15.370,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Jefe de taller o laboratorio	2	1.310,0
	3	4.700,0
	4	6.830,0
	5	9.440,0
	6	12.470,0
	7 o más	14.790,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Profesor/a/ora adjunto/a, auxiliar o Ayudante	2	1.230,0
	3	4.390,0
	4	6.370,0
	5	8.770,0
	6	11.540,0
	7 o más	13.670,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Instructor/ora, vigilante, educador/ora	2	1.130,0
	3	4.030,0
	4	5.860,0
	5	8.090,0
	6	10.660,0
	7 o más	12.650,0

Ciclos Formativos (grado Medio y Superior) sin concierto		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Director/a	2	1.540,0
Jefe de estudios		
Jefe de departamento	3	5.710,0
Coordinador/a		
Tutor/a (FCT)	4	8.280,0
Profesor/a titular	5	12.440,0
	6	16.910,0
	7 o más	19.980,0
Categoría/s		
	Quinq.	Importe paga
Profesor/a adjunto/a	2	1.430,0
	3	5.310,0
	4	7.760,0
	5	11.630,0
	6	15.830,0
	7 o más	18.700,0
Categoría/s		
	Quinq.	Importe paga
Instructor, vigilante, Educador	2	1.210,0
	3	4.310,0
	4	6.250,0
	5	8.580,0
	6	11.250,0
	7 o más	13.310,0

Residencias de la juventud (Residencias juveniles)		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Director/a	2	1.430,0
	3	5.290,0
	4	7.710,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	5	10.670,0
	6	14.100,0
	7 o más	16.740,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Subdirector/a o preceptor/a	2	1.370,0
	3	5.070,0
	4	7.390,0
	5	10.220,0
	6	13.510,0
	7 o más	16.040,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Jefe de estudios, gerente	2	1.350,0
	3	5.010,0
	4	7.290,0
	5	10.070,0
	6	13.280,0
	7 o más	15.760,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Educador/a, sacerdote Pedagogo/a, sociólogo/a Otros titulados/as de grado superior con relación directa con menores	2	1.240,0
	3	4.560,0
	4	6.630,0
	5	9.120,0
	6	12.000,0
	7 o más	14.220,0

Colegios mayores y Residencias universitarias		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Director/a	2	1.810,0
	3	6.700,0
	4	9.760,0
	5	13.510,0
	6	17.850,0
	7 o más	21.190,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Subdirector/a	2	1.610,0
	3	5.990,0
	4	8.750,0
	5	12.160,0
	6	16.140,0
	7 o más	19.190,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Jefe de estudios-tutor/a	2	1.450,0
	3	5.410,0
	4	7.900,0
	5	10.990,0
	6	14.590,0
	7 o más	17.350,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Educador/ora, sacerdote Médico; Psicólogo/a	2	1.210,0
	3	4.480,0
	4	6.520,0
	5	9.000,0
	6	11.870,0
	7 o más	14.070,0

Colegios menores		
Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Director/ora	2	1.380,0
	3	5.120,0
	4	7.440,0
	5	10.360,0
	6	13.730,0
	7 o más	16.210,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Subdirector/a	2	1.340,0
	3	4.960,0
	4	7.230,0
	5	10.010,0
	6	13.240,0
	7 o más	15.720,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Jefe de estudios-tutor/a	2	1.290,0

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	3	4.790,0
	4	6.980,0
	5	9.650,0
	6	12.750,0
	7 o más	15.140,0

Categoría/s	Quinq.	Importe paga
Educador/a, sacerdote Médico; Psicólogo/a	2	1.230,0
	3	4.540,0
	4	6.600,0
	5	9.090,0
	6	12.960,0
	7 o más	14.170,0

Tablas salariales

Estas tablas están confeccionadas en 14 pagas

Tablas salariales año 2018		
Sección A		
Grupo 1		
Preescolar (E. Infantil, integrada, 1r Ciclo)	Año 2018	
	Sueldo base	Trienio
Director/a	1.766,36	29,41
Subdirector/a	1.766,36	29,41
Director/a pedagógico/a	1.766,36	29,41
Pedagogo/a	1.730,94	29,41
Psicólogo/a	1.730,94	29,41

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Médico	1.730,94	29,41
Asistente social	1.730,94	29,41
Otros	1.730,94	29,41
Profesor/a titular	1.730,94	29,41
Educador/a Infantil	1.101,16	22,26
Técnico/a superior educación infantil	1.101,16	22,26
Técnico/a especialista	1.101,16	22,26
Asistente infantil	1.101,16	22,26

Durante el año 2018, a los Salarios base correspondiente a los lugares de trabajo indicados se aplicará la misma revisión que, para los mismos conceptos e importes correspondientes, se contemple en la Ley de presupuestos Generales de la Generalidad o normativa que la sustituya para el correspondiente nivel concertado donde estos puestos de incluyen.

Educación infantil no concertada (integrado) 2n Ciclo	Año 2018 (enero-junio)			
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.596,54	34,63	395,67	35,95
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.187,49	31,72	395,67	35,95
	Año 2018 (julio-diciembre)			
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.600,48	34,71	396,73	35,95
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.190,42	31,79	396,73	35,95

Etapas concertadas de: E. Infantil 2n Ciclo integrado, E. Primaria	Año 2018 (enero-junio)			
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.596,54	34,63	395,67	35,95
Ayudante	1.294,69	29,94	395,67	35,95
Instructor/a	1.240,06	31,09	395,67	35,95
Vigilante. Educador/a	1.187,49	31,72	395,67	35,95
Educador/a (unidad de apoyo E.E)	1.247,06	41,69	263,22	

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	Año 2018 (julio-diciembre)			
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.600,48	34,71	396,73	35,95
Ayudante	1.297,88	30,01	396,73	35,95
Instructor/a	1.243,12	31,16	396,73	35,95
Vigilante. Educador/a	1.190,42	31,79	396,73	35,95
Educador/a (unidad de apoyo E.E)	1.250,14	41,78	263,93	
Etapas concertadas de: E. Infantil 2n Ciclo integrado, E. Primaria - Cargos				
	Año 2018 ene/jun		Año 2018 Jul/dic	
	Complemento dir.		Complemento dir.	
Centros de estructura cíclica				
Director/a	349,78		350,65	
Jefe de estudios	238,72		239,31	
Centros con 1 o 2 líneas				
Director/a	501,12		502,36	
Subdirector/a	355,72		356,60	
Jefe de estudios	355,75		356,60	
Centros con 3 o 4 líneas				
Director/a	689,89		691,59	
Subdirector/a	432,52		433,59	
Jefe de estudios	432,52		433,59	
Centros con 5 o más líneas				
Director/a	730,33		732,13	
Subdirector/a	456,16		457,29	
Jefe de estudios	456,16		457,29	

CVE-DOGC-B-19077037-2019

ESO concertada				
Año 2018 (enero-junio)				
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	11.883,47	41,76	366,32	35,95
Prof. Adjunto/a, auxiliar o ayudante	11.714,85	37,57	366,32	35,95
Ant 2018 (julio-diciembre)				
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Prof. Adjunto/a, auxiliar o ayudante	1.719,08	37,66	367,31	35,95

Bachillerato concertado				
Año 2018 (enero-junio)				
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.883,47	41,76	366,32	35,95
Prof. Adjunto/a, auxiliar o ayudante	1.714,85	37,57	366,32	35,95
Ant 2018 (julio-diciembre)				
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Prof. Adjunto/a, auxiliar o ayudante	1.719,08	37,66	367,31	35,95
Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) concertados				
Año 2018 (enero-junio)				
	Sueldo base	Trienio	Analog.	Espec.
Profesor/a titular	1.883,47	41,76	366,32	35,95
Instructor/a. Vigilante. Educador/a	1.491,97	30,46	366,33	35,95
Ant 2018 (julio-diciembre)				

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	Sueldo base	Trienio	Analog	Espec
Profesor/a titular	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Instructor/a. Vigilante. Educador/a	1.495,64	30,68	367,32	35,95
	Año 2018 En/jun	Año 2018 Jul/dic		
Etapas concertadas de: ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos - Cargos	Complemento Dir.	Complemento Dir.		
Centros con 1 o 2 líneas				
Director/a	674,39	676,06		
Jefe de estudios	512,09	513,36		
Jefe de departamento	77,42	77,62		
Centros con 3 o 4 líneas				
Director/a	729,48	731,28		
Subdirector/a	556,02	557,39		
Jefe de estudios	556,02	557,39		
Coordinador/a Pedagógico/a	556,02	557,39		
Jefe de Departamento	77,42	77,62		
Estadios - Etapas o niveles concertados				
Primer	106,62	106,89		
Segundo	112,14	112,42		
Tercero	127,14	127,46		
Cuarto	137,68	138,02		
Quinto	120,52	120,82		

Bachillerato (sin concierto)	Año 2018			
	Sueldo base	Trienio		
Director/a	2.029,00	41,54		
	389,26	16,77		
Subdirector/a	2.029,00	41,54		

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	331,44	14,70		
Jefe de estudios	2.029,00	41,54		
	331,44	14,70		
Jefe de Departamento	2.029,00	41,54		
	269,18	11,97		
Tutor/a	2.029,00	41,54		
Profesor/a titular, jefe de taller o laboratorio	2.029,00	41,54		
Profesor/a adjunto, auxiliar o ayudante	1.916,66	34,56		
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.745,48	34,56		

Plus Bachillerato: complemento de 97,12 € sobre el sueldo base de Bachillerato en cada una de las 14 pagas, para el profesor/a con jornada completa

Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) sin concierto	Año 2018 (enero-junio)				
	Sueldo base	TTrienio		Analogía	Específic
Director/a	1.883,47	41,76		366,32	35,95
Jefe de estudios	1.883,47	41,76		366,32	35,95
Jefe de departamento	1.883,47	41,76		366,32	35,95
Coordinador/a	1.883,47	41,76		366,32	35,95
Tutor/a (FCT)	1.883,47	41,76		366,32	35,95
Profesor/a titular	1.883,47	41,76		366,32	35,95
Profesor/a adjunto	1.714,85	37,57		366,32	35,95
Instructor/a, Vigilante, educador/a	1.491,97	30,46		366,33	35,95

	Ant 2018 (julio-diciembre)			
	Sueldo base	Trienio	Analogía	Específic
Director/a	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Jefe de estudios	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Jefe de Departamento	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Coordinador/a	1.888,11	41,87	367,31	35,95

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Tutor/a (FCT)	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Profesor/a titular	1.888,11	41,87	367,31	35,95
Profesor/a adjunto	1.719,08	37,66	367,31	35,95
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.495,64	30,68	367,32	35,95

Personal administrativo	Año 2018	
	Sueldo base	Trienio
Sección A		
Jefe administrativo o secretario/a	1.527,41	33,93
Intendente	1.406,25	31,29
Jefe de negociado	1.286,33	28,98
Oficial	1.227,18	28,65
Auxiliar o telefonista	1.076,00	28,65
Aspirante	735,90	17,52
Redactor/a-corrector/a	1.227,18	28,65
Agente comercial	1.227,18	28,65

Personal de Servicios generales	Año 2018	
	Sueldo base	Trienio
Sección A		
Conserje y gobernante/a	1.286,08	28,65
Jefe de cocina, dispensero/a, oficial 1ª, conductor/a 1ª especial	1.227,17	28,65
Cocinero/a	1.169,71	28,65
Celador/a, portero/a, ordenanza, conductor/a 2ª, oficial 2ª, Ayudante cocina, celador/a E. Inf.	1.121,92	28,65
Guarda o sereno, de mantenimiento o jardinería, servicio comedor y limpieza, costura, lavado y plancha y personal no cual.	1.076,00	28,65
Pinche, aprendiz/a o botones	735,90	17,52

Sección B	
Residencias de la juventud (residencias juveniles)	Año 2018

CVE-DOGC-B-19077037-2019

	Sueldo base	Trienio
Personal docente		
Director/a	2.275,60	48,98
Subdirector/a o preceptor/a	2.184,66	46,42
Jefe de estudios, secretario/a, gerente, administrador/a.	2.165,87	43,85
Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a, pedagogo/a, sociólogo/a y otros titulados/das de Grado superior con relación directa con menores	1.992,60	36,11
Colegios mayores y residencias universitarias		
	Año 2018	
	Sueldo base	Trienio
Personal educador		
Director/a	2.884,75	61,59
Subdirector/a	2.548,17	61,59
Jefe de estudios-tutor/a	2.293,86	56,63
Educador/a, sacerdote, médico i psicólogo/a	1.939,86	38,70
Colegios menores		
	Año 2018	
	Sueldo base	Trienio
Personal educador	1,95%	1,95%
Director/a	2.191,38	48,98
Subdirector/a	2.131,44	46,45
Jefe de estudios-tutor/a	2.062,33	43,85
Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a	1.984,19	36,11

Personal de administración y servicios

El personal de administración y servicios de los colegios mayores y residencias universitarias y colegios menores y centros sociales, tendrá el mismo tratamiento económico que el establecido para el mencionado personal en la sección A.

Personal titulado no docente

El salario de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si trabaja de manera simultánea a diferentes niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolla a cada nivel.

CVE-DOGC-B-19077037-2019

Disposiciones adicionales

Primera

El personal docente que imparte la enseñanza del bachillerato, percibirá como complemento del puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto a las tablas salariales.

Cualquier complemento retributivo que venía percibiendo de carácter voluntario y específico relacionado con las enseñanzas de bachillerato, podrá ser absorbido y compensado con este nuevo complemento.

Este complemento de bachillerato no se abonará en los centros de bachillerato concertado.

Segunda

Las tablas salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Serán vigentes desde la fecha de su firma. Los centros tendrán que aplicar estas tablas dentro de los dos meses siguientes a su publicación.

(19.077.037)