

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

RESOLUCIÓN TSF/3513/2020, de 18 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación de la modificación del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña (código de convenio 79100215012020).

Visto el acuerdo de modificación del I Convenio colectivo de autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, suscrito en fecha 10 de septiembre de 2020, en representación de los trabajadores, por CCOO, UGT y USOC, y en representación de la parte empresarial por la Organización empresarial catalana de la formación (CATformació), y 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 de la modificación del Convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Mesa negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 18 de diciembre de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

I Convenio colectivo autonómico de Enseñanza y Formación no Reglada de Cataluña años 2020-2023

Preámbulo

El presente Convenio colectivo de Enseñanza y Formación Privada no Reglada de Cataluña para los años 2020-2023, ha sido suscrito por la parte empresarial por representantes de la organización empresarial catalana de la formación (CATformació), y por la parte social por los representantes de UGT, de CCOO y de USOC.

Título I

Disposiciones generales

Capítulo I

Ámbitos

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 ámbito posible de negociación fuera estatal les sería aplicable, como derecho supletorio, el Convenio estatal que los desarrolle.

Artículo 2

Ámbito funcional

Quedarán afectadas por el presente Convenio colectivo todas las empresas de titularidad privada que se dediquen a impartir enseñanza y formación profesional privada para el empleo y en general cualquier no reglada (peluquería y estética, terapias alternativas, idiomas, informática, artística y musical, deportiva, comunicación, imagen y sonido, sanitaria, gestión administrativa y empresarial, prevención de riesgos laborales, preparación para oposiciones, refuerzo escolar y otros).

Artículo 3

Ámbito personal

Este convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, independientemente de quien sea titular.

Las disposiciones de este convenio no se aplican al personal al que se refiere el RD 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta Dirección, que se regirá únicamente por esta norma y por lo que se pacte con la Dirección de la empresa.

Artículo 4

Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, con las excepciones especificadas en este artículo y en las cláusulas transitorias.

Este convenio se denunciará con un mínimo de dos meses de antelación a su vencimiento, de lo contrario, se entenderá prorrogado de año en año.

En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones en el mes de enero siguiente a su vencimiento.

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

Capítulo II

Comisión paritaria

Artículo 5

Composición y funcionamiento

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación, arbitraje, conciliación, vigilancia y para todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse en el cumplimiento del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por 1 miembro de cada sindicato que haya firmado el presente convenio y el mismo número de miembros de la organización empresarial, los cuales, de entre ellos, elegirán las personas que realicen labores de presidente y secretaria.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los acuerdos se tomarán 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 la representación patronal y del 60% de la representación sindical.

Esta comisión fija su domicilio, para recibir las consultas o para cualquier petición de las funciones que tiene encomendada, en la sede de CATformació, domiciliada en la calle Roger de Llúria número 155, entresuelo. 3º, de Barcelona (08037). E-mail cparitaria@catormació.org.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales que han firmado el convenio.

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

Artículo 6

Funciones

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre estos y el propio convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:
 - 1.1.- Cuando se reciba en el domicilio de la comisión una solicitud de intervención se transmitirá a las otras partes interesadas, por lo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria.
 - 1.2.- La resolución de la comisión se realizará en todos los casos sobre la base de lo planteado por la parte consultante. A los efectos pertinentes, toda la documentación será archivada por la Comisión mixta y constituirá parte integrante de la propia resolución. La comisión notificará por e-mail a las partes afectadas por cada consulta la resolución adoptada.
 - 1.3.- Los acuerdos de la Comisión de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores.
2. Intervenir o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio o aquellos que, promovidos por una persona trabajadora individual, tengan una solución que sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de los pactos.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación que se derive de éste.
5. Facultades de aplicación y de interpretación del convenio.
6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo y/o de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio colectivo en los supuestos contemplados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 52 y 53 del presente Convenio colectivo y de acuerdo con lo establecido en el RDLET.
7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes signatarias a los procedimientos de mediación y

arbitraje regulados en la disposición adicional cuarta.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 7

La disciplina y organización del trabajo son facultades exclusivas y específicas del empresario, y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno que se adopten.

Título II

Del personal

Capítulo I

Clasificación del personal

Artículo 8

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en uno o varios de los siguientes grupos:

Grupo 1. Personal docente (PD)

Profesor.

Grupo 2. Personal técnico (PT)

Experto.

Orientador profesional.

Consultor.

Informático.

Bibliotecario.

Traductor/intérprete.

Grupo 3. Personal de administración y comercial (PAC)

Nivel I. Jefe.

Nivel II. Responsable de sección.

Nivel III. Oficial.

Nivel IV. Auxiliar.

Grupo 4. Personal de servicios generales (PSG)

Nivel I. Jefe.

Nivel II. Oficial.

Nivel III. Auxiliar.

Categorías funcionales temporales

1. Director.
2. Subdirector.
3. Jefe de estudios.
4. Jefe de departamento.
5. Responsable de prevención de riesgos laborales.
6. Responsable de calidad.
7. Tutor

Las categorías funcionales temporales anteriormente mencionadas, así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán mientras se desarrollen estas funciones.

En el supuesto de que, por motivos organizativos o por cualquier otra causa, una persona trabajadora ejerciera más de un cargo, pero sólo realizara la jornada adicional de uno de ellos, percibirá únicamente el complemento funcional de mayor cuantía.

La Comisión paritaria homologará todas las categorías no previstas en este convenio.

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías son las que figuran en el anexo I, que forma parte integrante de este convenio; tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de estar todas previstas.

Artículo 9

Movilidad funcional

La movilidad funcional, en la empresa, quedará regulada por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y la normativa aplicable. De manera excepcional, y con el objetivo de dar cierta flexibilidad a la estructura empresarial, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, realizarán aquellas tareas que le sean requeridas por sus superiores, sin desprestigiar su dignidad profesional. Estas tareas deberán ser comunicadas al trabajador y a los representantes legales, si los hay, con la indicación clara de las tareas a realizar y de su duración, con fecha final automática en el momento que desaparezca la causa que las motivó. La empresa velará para que, en la medida de lo posible, esta movilidad no recaiga siempre en las mismas personas trabajadoras.

Capítulo II

Contratación, período de prueba, vacantes y ceses de personal

Artículo 10

Generalidades de la contratación

El personal afectado por este convenio podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

El contrato se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes y especialmente en todo lo referente a la contratación temporal y sus limitaciones.

Las personas trabajadoras contratadas sin pactar modalidad alguna, en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba contraria que acredite la naturaleza temporal.

En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del Delegado/s de personal o del Comité de empresa.

Artículo 11

Especificaciones de la contratación

Todas las contrataciones se regirán por la normativa específica y vigente para cada tipo de contrato con las únicas excepciones siguientes:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción: tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

b) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado: queda identificado y será válido, entre otras situaciones, cuando las empresas afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros, tanto empresas privadas como instituciones y administraciones públicas para prestarles servicios o cursos de enseñanza y contraten personas trabajadoras para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de estos contratos o acuerdos.

Estos contratos tendrán una duración máxima de 4 años.

La contratación temporal no podrá superar el 60% del personal de la empresa. No constarán como personal temporal los contratados en prácticas, formación, interinidades y relevo.

c) Contrato en prácticas: la retribución será el 90%, durante toda la vigencia, de la retribución establecida en este convenio para su categoría profesional.

El período de prueba será el mismo que se especifique en este convenio para las mismas categorías profesionales.

d) Contrato de formación: el salario será el especificado en las tablas salariales para este personal.

El período de prueba será el mismo que se especifique en este convenio para las mismas categorías profesionales.

El contrato podrá realizarse por una duración mínima de 6 meses.

e) Contrato fijo discontinuo: dadas las peculiaridades de la actividad de este sector, las empresas podrán utilizar los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial.

Artículo 12

Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso, a partir de la vigencia de este convenio, quedará sometido al período de prueba, que en relación con su grupo profesional se establece a continuación:

1.- Para todo el personal contratado temporalmente:

a) Personal docente: 80 días laborables.

b) Personal técnico: 50 días laborables.

c) Jefe de administración y responsable de sección: 60 días laborables.

d) Resto del personal: 30 días laborables.

2.- Para todo el personal contratado por tiempo indefinido el período de prueba será de 100 días laborables.

3.- En empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para las personas trabajadoras que sean técnicos titulados.

En los contratos a tiempo parcial en que no se trabaje todos los días laborables de la semana, el período de prueba no podrá superar en ningún caso los siguientes límites:

- Apartados a) los 5 meses.

- Apartados b) y c) los 4 meses.

- Apartado d) los 2 meses.

Este período se computará con carácter general.

Artículo 13

Vacantes

Se entiende por vacante la situación producida en la empresa por baja de una persona trabajadora con contrato indefinido como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

1.- Vacantes entre el personal de administración (grupo 3): las vacantes que se produzcan en este personal se podrán cubrir con personas trabajadoras del mismo grupo y de la categoría inmediatamente inferior, excepto los cargos de jefe de administración y de responsable de sección.

Los auxiliares administrativos y telefonistas con 3 años de servicio en la categoría ascenderán a oficiales administrativos y, si no hubiera ninguna vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

Todos los cambios producidos por esta modificación a 01/01/2020 no tendrán efectos retroactivos.

2.- Vacantes entre el personal de servicios generales (grupo 4): las vacantes que se produzcan entre este personal se podrán cubrir por personas trabajadoras de la categoría inmediatamente inferior a este grupo, siempre que reúnan la capacidad y la aptitud adecuadas al puesto de trabajo a cubrir, excepto el cargo de jefe de servicios.

3.- En el caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que el personal fijo de plantilla no pudiera acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial.

Si no hubiera, según la Dirección de la empresa, personal que reuniera las condiciones mencionadas en los apartados anteriores, las vacantes se cubrirán de acuerdo con las necesidades de la empresa a juicio de la Dirección.

Artículo 14

Cese voluntario

1.- La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estará obligada a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo con los siguientes términos de preaviso:

Personal docente, personal técnico, jefe de administración y responsable de sección, y jefe de servicios generales: 1 mes.

El resto de personal: 15 días.

2.- Para el personal que ejerza un cargo funcional el preaviso deberá ser con 1 mes más adicional a lo establecido anteriormente.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

3.- Si la empresa recibe el preaviso en el tiempo y forma adecuadas, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Título III

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

Capítulo I

Jornada de trabajo

Artículo 15

Generalidades

La jornada laboral en la empresa se computará con carácter general anualmente.

Todas las personas trabajadoras deberán realizar un máximo anual de 215 días laborables. En caso de que la jornada laboral se desarrolle de lunes a sábado el total anual de días laborables se incrementará en el mismo número de sábados que trabaje.

Trimestralmente se procederá al control de la jornada anual con el fin de evitar grandes desvíos que impidan su regularización de una forma ordenada. En caso de detectarse desviaciones significativas, la regularización podrá realizarse en períodos inferiores.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida y con todo lo necesario preparado y listo para el comienzo del trabajo a realizar.

En el caso de no trabajar las horas necesarias indicadas para completar el cómputo anual pactado, estas horas se realizarán durante el resto de días del mes o del año, según las indicaciones de la Dirección hasta completar este cómputo.

La empresa podrá adecuar a cada momento los horarios y las jornadas a sus necesidades teniendo en cuenta que no se realizarán más de 8 horas diarias, salvo que se deban recuperar horas para completar el horario semanal, mensual o anual. El descanso mínimo semanal será de 1,5 días.

Todas las personas trabajadoras en jornada diaria continuada superior a las 6 horas, disfrutarán de un período de descanso máximo de 30 minutos que nunca será computado como de trabajo efectivo, se deben recuperar para realizar la jornada contratada.

Se considerará jornada partida si existe un período de descanso mínimo de 1 hora que nunca será considerado como trabajo efectivo.

Las horas de mera presencia no se consideraran dentro de la jornada de trabajo efectivo, salvo que, en virtud del horario establecido por la Dirección, ésta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas propias de su grupo profesional y/u otras de análoga naturaleza.

La distribución del total de horas a lo largo del año, hasta completar el cómputo anual de horas de trabajo efectivo, será competencia de la Dirección de la empresa.

El número de horas de trabajo anual para cada una de las categorías afectadas por el presente convenio son las que se especifican en el artículo 16.

La jornada semanal se distribuirá según las necesidades de la empresa, generalmente de lunes a viernes, pero aquellas empresas que por su actividad lo hagan de lunes a sábado continuarán con la misma distribución respetando los descansos semanales establecidos en el Estatuto de los trabajadores. De forma excepcional y siempre que existan festivales, reuniones, cursos de formación o similares se podrá trabajar en estos días (sábados, domingos y festivos). Aquellos que trabajen domingos y festivos tendrán un descanso mínimo semanal de 2 días, a menos que hayan sido contratados para trabajar en estos días.

Artículo 16

Jornada semanal

A los únicos efectos del cálculo de los tiempos parciales, se entenderá que la media de horas trabajadas semanalmente serán las siguientes:

Personal docente: 31 horas semanales.

Personal técnico: 38 horas semanales.

Personal de administración y comercial: 36 horas semanales.

Personal de servicios generales: 36 horas semanales.

Para el personal titulado no docente (a extinguir): 32 horas semanales.

Artículo 17

Flexibilidad

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo establecida en el presente convenio para cada uno de los grupos profesionales y categorías a extinguir, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del RDLET.

Capítulo II

Jornadas en cómputo anual

Artículo 18

Jornada anual

Se confeccionará un calendario laboral general anual, que se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La distribución de las horas de trabajo a lo largo del año, a fin de completar el cómputo de horas establecidas en este artículo, será competencia de la Dirección de la empresa o las personas en las que delegue.

La jornada máxima en cómputo anual será:

Personal docente: 1.300 horas. De las cuales un máximo de 1.230 serán lectivas y el resto no lectivas.

Personal técnico: 1.620 horas.

Personal de administración y comercial: 1.530 horas.

Personal de servicios generales: 1.530 horas.

Para el personal titulado no docente (a extinguir): 1.356 horas.

Categorías funcionales: 200 horas adicionales.

Los profesores que ostenten la categoría funcional de tutor, realizarán tareas propias de este cargo dentro del horario establecido para cada tipo de enseñanza.

Artículo 19

Horas lectivas y horas no lectivas

El horario del profesor podrá estar dividido en período lectivo y período no lectivo.

Se entiende por período lectivo el período durante el cual el profesor está en contacto directo, presencial o telemático con el alumnado realizando su trabajo, que consiste en la explicación oral, tutorías grupales, realización de pruebas o preguntas a los alumnos.

Se entiende por período no lectivo todo aquel que efectuado por el profesor tenga relación con la enseñanza, tal como el tiempo de preparación de clases, reuniones de evaluación, claustros, correcciones, preparaciones de trabajos, entrevistas con los padres de los alumnos, bibliotecas, formación del profesorado, la tutoría personalizada con el alumno o las entrevistas individualizadas, sustituciones esporádicas y otras situaciones análogas.

Capítulo III

Jornada adicional y horas extras

Artículo 20

Jornada adicional

Las jornadas anuales aquí especificadas podrán incrementarse, para los contratos a jornada completa, siempre que lo requiera la Dirección de la empresa y una vez informada la representación legal de los trabajadores/as en las cantidades máximas siguientes:

- a) Para el personal docente: un máximo de 200 horas.
- b) Para el personal técnico: un máximo de 90 horas.
- c) Para el personal de administración y comercial: un máximo de 180 horas.
- d) Para el personal de servicios generales: un máximo de 180 horas.
- e) Para el personal titulado no docente (a extinguir): un máximo de 354 horas.

El 50% del total de horas adicionales serán de obligado cumplimiento si se notifica al trabajador/a con 5 días naturales de antelación.

Para el incremento del otro 50% de las horas de la jornada adicional será necesario el acuerdo del trabajador/a.

La bolsa de horas tendrá un valor económico único e igual para todas las personas trabajadoras de la misma categoría y se ha confeccionado teniendo en cuenta las vacaciones, descansos retribuidos, pagas extras y cualquier concepto económico que pudiera influir.

Se retribuirán de acuerdo con la siguiente fórmula: salario base anual, especificado en tablas para cada categoría, dividido por el número de horas anuales correspondientes a cada una de ellas, incrementado en un 10%.

En ningún caso esta bolsa de horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El personal acogido a este pacto no podrá realizar horas extras por ser incompatibles con la bolsa de horas.

La realización de esta jornada adicional, total o parcialmente, no crea ningún tipo de derecho adquirido y no serán consolidables según el artículo 26.3 del RDLET.

Artículo 21

Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para trabajar las horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la libre aceptación de la persona trabajadora. Estas horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento o compensadas con horas de descanso y agrupadas en días, cuando sea posible.

Capítulo IV

Vacaciones y descanso retribuido

Artículo 22

Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de 22 días laborables al año de vacaciones retribuidas, si trabajan 5 días a la semana y 31 días naturales si trabajan 6 días a la semana (22 laborables + 4 sábados) o la parte proporcional al tiempo trabajado, si éste fuera inferior al año.

Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano.

En caso de cese, la empresa podrá optar entre conceder los días de vacaciones pendientes de disfrutar o compensarlos económicamente.

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Si el trabajador hubiera disfrutado en el momento del cese, voluntario o por extinción del contrato, de más días de vacaciones de los que le correspondan en ese momento, se le descontarán de la liquidación correspondiente.

El personal que no realice su trabajo durante todos los días de la semana, los días de vacaciones marcados como laborables se entenderán como proporcionales a los días de trabajo semanal efectivo. Tantos días de vacaciones como días laborables trabaja en un mes.

El disfrute de los días de vacaciones en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este convenio, que deberá realizarse íntegramente, ya que ha sido confeccionada teniendo en cuenta esta situación.

Las vacaciones se computarán, a todos los efectos de enero a diciembre, pero dadas las características de este sector, aquellas empresas que venían computándolas de septiembre a agosto podrán continuar haciéndolo.

Una vez marcadas las vacaciones colectivamente, individualmente o iniciado su disfrute, éstas no se suspenderán, ni se modificarán salvo acuerdo entre las partes y en los casos especificados legalmente.

Artículo 23

Descansos retribuidos

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a 16 días laborables en jornadas de 5 días semanales o bien de 16 días laborables más 3 sábados en jornadas de 6 días semanales, a distribuir conforme a las siguientes reglas:

- a) 9 días laborables a distribuir entre Semana Santa, Navidad y puentes.
- b) 3 días laborables fijados por la persona trabajadora, que serán comunicados a la empresa con 15 días laborables de antelación y que serán concedidos salvo concurrencia de solicitudes o que supongan un problema organizativo.
- c) 4 días laborables fijados por la empresa
- d) 3 sábados fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, para aquel personal que trabaje 6 días a la semana.

La persona trabajadora que no lleve un año en la empresa, tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en proporción al tiempo trabajado.

El personal que no realice su trabajo durante todos los días de la semana los días de permiso marcados como laborables se entenderá proporcional a los días de trabajo anual efectivo.

El disfrute de los días de descanso en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este convenio, que se deberá realizar íntegramente, ya que ha sido confeccionado teniendo en cuenta esta situación.

Artículo 24

Cese antes del año

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

La empresa podrá optar entre conceder los días de vacaciones pendientes de disfrutar antes del cese o compensarlos económicamente.

Capítulo V

Enfermedades y permisos

Artículo 25

Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal (IT) 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, con un máximo de 7 meses en un período de 12 meses.

Artículo 26

Nacimiento y adopción

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar del permiso de nacimiento de hijos y adopción de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Los trabajadores tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el 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 y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de permiso por nacimiento de hijo o adopción, éstas se disfrutarán justo a continuación del permiso, hasta agotar el total de los días que le correspondieran, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes, siempre de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores y la normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 27

Permiso por cuidado de lactante

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora retribuida de ausencia del trabajo, 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.

Por acuerdo entre las partes, esta reducción podrá acumularse en jornadas completas, una vez finalizado el permiso de nacimiento del hijo y el disfrute de las vacaciones, en caso que le correspondan, si no se solicita excedencia a continuación de la acumulación de la lactancia.

Si se solicitara la excedencia antes de que el niño/a cumpliera los 9 meses, se le descontarían los días disfrutados de más al haber utilizado un período en el que no le correspondía acumulación.

Los días totales por acumulación de la lactancia por mutuo acuerdo, será de 12 días naturales en el caso de trabajar todos los días de la semana.

Si la persona solicitante no trabajase todos los días de la semana, la acumulación de la lactancia por mutuo acuerdo, será la proporcional entre los días de la semana trabajados y los días totales de la semana.

El resultado final será el número de días efectivos de descanso.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, la Dirección podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas comunicadas por escrito.

En caso de parto múltiple tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada uno de los hijos que se tengan. Siempre de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores y la normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 28

Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras con el aviso y 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.

b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

CVE-DOGC-B-20365093-2021

afinidad.

Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días naturales.

Los trabajadores que acrediten una convivencia análoga al matrimonio, habiendo sido reconocidos oficialmente como pareja de hecho, tendrán derecho a los permisos retribuidos establecidos en este apartado b).

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Un día por boda de un hijo/a, hermano/a y/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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, será necesario ceñirse a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Todo el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de un máximo anual de 20 horas para asistencia a un consultorio médico de la Seguridad Social, para él y/o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente.

En el supuesto de que la asistencia sea a la consulta de un especialista de la Seguridad Social no se contabilizará a efectos del cómputo de la limitación de las 20 horas anuales.

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial, el tiempo de permiso retribuido será proporcional a las horas contratadas.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable 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, por 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 deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29

Permisos no retribuidos

Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta un máximo de 2 permisos al año sin sueldo, que deberán serle concedidos en caso de solicitarlos (excepto en casos de urgencia justificada) con, al menos, 15 días laborables de preaviso:

a) En las jornadas semanales de 5 días hasta un máximo de 10 días laborables continuados entre los dos permisos.

b) En las jornadas semanales de 6 días hasta un máximo de 10 días laborables más 2 sábados continuados entre los dos permisos.

c) En las jornadas semanales de menos de 5 días hasta un máximo de tantos días continuados de permiso como días laborables trabaja en 2 semanas, entre los dos permisos.

En caso de solicitud por parte de diversas personas trabajadoras, encontrándose otra persona trabajadora de permiso, o si se trata de un período de máxima actividad, o no es posible su sustitución, la Dirección decidirá sobre la concesión del permiso teniendo en cuenta las necesidades de la empresa e informará a la representación legal de los trabajadores.

Capítulo VI

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 30

Formación

CVE-DOGC-B-20365093-2021

La Dirección de la empresa podrá organizar cursos de perfeccionamiento a lo largo del año.

La formación se podrá llevar a cabo tanto en el mismo centro como fuera de éste, y se pueden utilizar tanto recursos propios como procedentes de otras empresas.

Si los cursos de perfeccionamiento se realizan fuera de la jornada laboral y las personas trabajadoras los realizan voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención que se produzcan o pacten, derivados de la asistencia, serán asumidos por la empresa.

Si los cursos de perfeccionamiento tuvieran lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo y la asistencia será obligatoria debiendo correr la empresa con los gastos derivados de la asistencia.

Artículo 31

Exámenes oficiales

Para realizar exámenes oficiales, las personas trabajadoras tendrán la correspondiente licencia, mantendrán su retribución y deberán justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a los exámenes.

Capítulo VII

Excedencias

Artículo 32

Modalidades de excedencia

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

En ambos casos la persona trabajadora no tendrá derecho a retribución

Artículo 33

Excedencia forzosa

1.- Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y mientras dure su cargo representativo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza regulado en este convenio y mientras dure su cargo representativo.

c) Para atender al cónyuge o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta excedencia no será superior a dos años. El trabajador tendrá derecho a la reserva del su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este plazo la reserva se mantiene, pero para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, conforme a la elección de la persona trabajadora.

d) El descanso de 12 meses para aquellas personas trabajadoras que quieran dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de ocho años de ejercicio activo en la misma empresa y siempre que no sea para realizar una actividad retribuida en empresas integradas en el ámbito de la enseñanza y la formación.

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

CVE-DOGC-B-20365093-2021

e) Por nacimiento, adopción de un hijo o acogida permanente o pre adoptiva, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta 3 años.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo, siempre que éste se genere por el mismo sujeto causante.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, conforme a la elección del trabajador/a.

f) En caso de violencia de género.

2.- La persona trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo de su duración y a reincorporarse a la empresa, sin perjuicio de lo que para cada caso se especifica en el apartado anterior.

3.- La persona trabajadora se reincorporará en la fecha de finalización de la excedencia o bien cuando desaparezca la causa que motivó la excedencia. En este caso, tendrá 30 días naturales para reincorporarse a la empresa.

En caso de no incorporarse a la empresa de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior, causará baja definitiva en la empresa.

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

Artículo 34

Excedencia voluntaria

1.- La excedencia voluntaria se podrá conceder a la persona trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no hayan disfrutado de esta modalidad de excedencia durante los 4 años anteriores.

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

2. - La persona trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la empresa hubiera una vacante en la misma o similar categoría laboral.

3.- Durante el tiempo de disfrute de esta excedencia no se computará la antigüedad.

4.- La persona trabajadora deberá comunicar su intención de reincorporarse a la empresa en un plazo mínimo de 30 días naturales previos a la fecha de finalización de la excedencia.

Título IV

Retribuciones

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 35

Pago de salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidos 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, previo informe al Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 36

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 esta situación.

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

Artículo 37

Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades imprevisibles, la empresa tuviese necesidad de destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y deberá mantenerle la retribución y demás 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 año; haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 38

Anticipos de salario

La persona trabajadora tiene derecho a percibir adelantos a cuenta de su trabajo, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual reportado.

Artículo 39

Jornadas completas

Las tablas que figuran en el anexo V de este convenio corresponden a jornadas completas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 15 y siguientes.

Artículo 40

Centros extranjeros

Las retribuciones del personal español que preste servicios en centros no españoles radicados en Cataluña no podrán ser inferiores a las que percibe el personal de su categoría y mismas funciones de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco de las señaladas en este convenio.

Artículo 41

Cómputo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso de la persona trabajadora en la empresa, excepto en los casos de suspensión de contrato que se seguirá lo establecido legalmente. En los casos en que el trabajador haya tenido contratos consecutivos o con un intervalo inferior a 20 días, su cómputo será el del primer contrato que cumpla este requisito.

Artículo 42

Trienios

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Por cada trienio vencido, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que a estos efectos se indica en las tablas salariales. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 43

Pagas extraordinarias

1. Las personas trabajadoras comprendidas 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 del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de navidad.

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

Artículo 44

Prorrateo de pagas extras

De común acuerdo entre el empresario y las personas trabajadoras podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si esto no se estuviera haciendo hasta hoy.

Artículo 45

Retribuciones proporcionales

Las personas trabajadoras que se encuentren en polivalencia funcional percibirán su retribución proporcionalmente a la jornada contratada en relación a las diversas categorías o grupos profesionales en los que se encuentre encuadrado.

Artículo 46

Retribución de jornadas parciales

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la especificada en este convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales o anuales contratadas.

Para el cálculo de las jornadas parciales de las personas trabajadoras docentes que tengan distribuida su jornada en horas lectivas y no lectivas, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de estas jornadas de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 47

Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno y se incrementarán en un 25% sobre el salario base en cuanto a su retribución, salvo que el salario se hubiese establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 48

Anulación de clases

En el caso de que se produzca una anulación de clases o no se presente el cliente/alumno sin previo aviso y el

CVE-DOGC-B-20365093-2021

profesor/experto sí se hubiera presentado y su retribución fuera específicamente de precio/hora, se le abonará el valor de 1 hora. La empresa durante este período podrá dedicarlo a realizar otros trabajos de su grupo profesional.

Artículo 49

Plus de transporte o distancia

A todos los trabajadores les será aplicable el plus extra salarial de transporte especificado en el anexo V.

En los casos de personal contratado a tiempo parcial este plus será proporcional a la jornada contratada.

Artículo 50

Manutención, desplazamiento y alojamiento

Si por necesidades del servicio alguna persona trabajadora debiera desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su centro de trabajo, la empresa correrá con todos los gastos que este desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Las condiciones en las que se efectuarán los desplazamientos, figurarán en el pacto de empresa.

El uso de vehículo propio para realizar los desplazamientos especificados anteriormente, conllevará el pago de un precio por km recorrido, como mínimo igual a lo estipulado legalmente.

Capítulo II

Complementos específicos

Artículo 51

Complemento por función

Las personas trabajadoras a las que se les encomienden algunas de las categorías funcionales descritas en el artículo 8 percibirán, mientras ejerzan dicha tarea, el complemento funcional temporal estipulado al efecto en las tablas salariales.

Título V

Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 52

Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme al artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4, a no aplicar en la empresa la condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y debe determinar con exactitud la retribución a percibir y las condiciones laborales pactadas por las personas trabajadoras de esta empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales y laborales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del

CVE-DOGC-B-20365093-2021

convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas y laborales por razones de género.

Artículo 53

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se seguirá lo que se dispone en el artículo 41 del Estatuto los trabajadores.

En desarrollo de lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será el siguiente:

Al inicio del período de consultas de 15 días la empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida y evalúe de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Por mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Asimismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir, mediante acuerdo, el período de consultas al que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, la decisión será notificada por el empresario a las personas trabajadoras una vez finalizado el período de consultas y tendrá efectos en el plazo de 7 días siguientes a la notificación y las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión paritaria que deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días laborables o seguir los procedimientos establecidos en la disposición adicional cuarta.

Sin embargo, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a los que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el período de consultas.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de empresa o entre los Delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidieran atribuir su representación a una comisión integrada por las personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Título VI

Régimen asistencial

Capítulo I

Seguridad y salud laboral

Artículo 54

Disposiciones generales

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Las empresas y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones que sobre seguridad y salud en el trabajo están contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general aplicables. A tal efecto, al inicio del curso escolar, la empresa podrá solicitar del Instituto Catalán de la Salud, o a través de sus servicios de prevención, propios o externos, una revisión médica de los trabajadores.

Las empresas, de acuerdo con la normativa vigente, facilitarán la creación de protocolos de acoso y darán respuesta a las reclamaciones que se puedan producir en esta materia.

Artículo 55

Prevención de riesgos

Todas las empresas velarán por cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y facilitarán las herramientas necesarias para su cumplimiento por parte de las personas trabajadoras, todo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II

Mejoras sociales

Artículo 56

Premio de fidelidad o permanencia

Las personas trabajadoras 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 60 años de edad.

Cuando el trabajador cumpla estos dos requisitos podrá solicitar por una sola vez, en el momento que él decida, dicho premio en un único pago.

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

El valor de una gratificación será el equivalente al del salario base de la nómina de la persona trabajadora que lo solicita.

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

El importe de este premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará con la nómina del mes siguiente a haber hecho la solicitud.

En el supuesto de que lo soliciten varias personas trabajadoras en el mismo año o existan dificultades económicas probadas, las partes pactarán su abono dentro de los 12 meses.

Artículo 57

Ropa de trabajo

La empresa proporcionará una vez al año ropa específica de trabajo, cuando sea obligatoria su utilización durante la jornada laboral. Los trabajadores deberán mantenerla en perfecto estado de uso y devolverla al extinguirse su relación laboral por cualquier motivo.

Artículo 58

Ayudas a los hijos de las personas trabajadoras

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este convenio mantienen para los hijos de sus personas trabajadoras, cuando éstas al menos realicen la mitad de la jornada laboral, un régimen de ayuda al estudio basado en los siguientes criterios:

- a) Preferencia de plaza siempre que las características y condiciones del centro lo permitan.
- b) Derecho, como mínimo, al 50% de descuento sobre los precios estipulados para las enseñanzas que se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no excedan del 20% de los alumnos matriculados.

Artículo 59

Seguros de responsabilidad civil y accidentes

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

Las empresas notificarán a los representantes de las personas trabajadoras sus especificaciones y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines RNT, así como nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el artículo 32.1.a), aunque figuren en los 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, los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 300.000 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 19.000 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente total 12.000 euros, absoluta 20.000 euros y gran invalidez 30.000 euros.

Capítulo III

Derechos sindicales

Artículo 60

Ausencias

La persona trabajadora, con aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en este convenio.

Artículo 61

No discriminación

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, por expresar con libertad sus opiniones, así como para publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones

de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la empresa.

Artículo 62

Representación de los Delegados de personal

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

Artículo 63

Representación de los Comités de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más.

Artículo 64

Competencias

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 65

Derecho de reunión

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

Con el fin de garantizar este derecho a todo el personal, las empresas podrán regular el horario de trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia del personal no docente a estas asambleas.

Artículo 66

Cuota sindical

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

Artículo 67

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 sido 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 por participar en negociaciones de futuros convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación.

Título VII

Faltas, sanciones, infracciones

Capítulo I

Faltas

Artículo 68

Tipo de faltas

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.
- Dar por terminada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días.
- No comunicar a la empresa o no entregar la baja de incapacidad temporal, informe de confirmación o alta, en el tiempo oportuno. También no aportar cualquier otro documento cuando se falte al trabajo por causa justificada, salvo 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 injustificada 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.
- Dar por terminada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada 3 o más veces 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 devalúen ante los alumnos la imagen del personal del centro.
- Faltar gravemente a la persona del alumno y de sus familiares.
- La reincidencia en falta leve.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o su personal delegado, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas.
- Descuido importante en el uso y/o conservación de los géneros o artículos y materiales de la empresa.
- La utilización por parte del trabajador, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional para la que está contratado y para la que se le han proporcionado estas herramientas de trabajo.

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.

- El acoso sexual, moral o aquel realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario, al resto de trabajadores o los alumnos.
- 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.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
- El incumplimiento reiterado de las órdenes e instrucciones de la empresa, o su personal delegado, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas, si implicara un estorbo manifiesto para el trabajo o se derivara de éste un perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores.
- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo.

Artículo 69

Prescripción

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras 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 II

Sanciones

Artículo 70

Tipo de sanción

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

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

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, indicando la fecha y el hecho que las motiva. Asimismo se informará a los representantes de las personas trabajadoras de las faltas muy graves cometidas.

Artículo 71

Reducción

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

Capítulo III

Infracciones de los empresarios

Artículo 72

Infracción empresarial

Las omisiones o acciones cometidas por los representantes de la empresa o directivos que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio, y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.

El personal contratado, mediante los representantes sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando a la representación empresarial.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación a la representación empresarial, no hubiera solución o esta 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 hábiles desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá solicitar el dictamen a la inspección de trabajo o al departamento de trabajo.

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

Disposiciones transitorias

Primera

Incrementos salariales

Para los años 2020 y 2021 se aplicarán los salarios establecidos en el anexo V.

Durante el resto de años de vigencia, dentro del cuarto trimestre, se constituirá la Comisión negociadora para acordar los incrementos para cada uno de estos años y confeccionar las tablas salariales correspondientes.

Segunda

Asimilación de categorías

Las empresas, según sus necesidades e intereses, durante la vigencia de este convenio, adecuarán los salarios base y trienios de todos los trabajadores que ostenten las categorías de profesor adjunto, auxiliar o maestro de taller o laboratorio, jefe de negociado, jefe de cocina, jefe de comedor y cocinero al del nuevo grupo-nivel que se les asimila, de forma y manera que a 01/01/2024 estén totalmente equiparados.

Tercera

Categorías a extinguir

Aquellas personas trabajadoras la categoría de las cuales haya desaparecido del convenio y no se les asimile a ninguna (adjunto de taller o laboratorio, vigilante, educador o instructor, lavaplatos, aprendiz, botones y titulado no docente) se les aplicarán el % de incremento sobre el salario base correspondiente: en el año 2020 (2%), en el año 2021 (2,5%), siempre que no estén equiparados y pueden acudir a la Comisión paritaria para su asimilación los nuevos grupos-niveles profesionales, si no hay acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Cuarta

Clasificación del personal

Durante la vigencia de este convenio, todas aquellas empresas o personas trabajadoras que tengan dudas sobre su ubicación en la nueva clasificación del personal o adecuación al nuevo contenido del presente convenio deberán dirigirse a la Comisión paritaria, y adjuntar la documentación necesaria para su estudio, habiendo, esta comisión, de emitir un dictamen sobre la consulta planteada.

Quinta

Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Las empresas deberán adecuar sus pólizas de responsabilidad civil y accidentes a lo especificado en el artículo 59 del presente convenio antes del 01/01/2021.

Disposiciones adicionales

Primera

Prórroga del convenio

Las condiciones económicas, en el caso de prórroga automática del convenio por no haber sido denunciado, serán negociadas para ser efectivas a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

Segunda

Interpretación

En caso de dudas o discrepancias en el redactado y contenido de este convenio se estará a lo establecido en su redacción en idioma catalán y los acuerdos de la Comisión paritaria.

Tercera

Aplicación salarial

Las tablas salariales serán vigentes desde la fecha de vigencia 01/01/2020 y las empresas deberán aplicarlas y abonar el 50% de los atrasos generados dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el DOGC y el 50% restante antes de los 8 meses siguientes a su publicación en el DOGC.

Las tablas salariales y sus efectos solo serán aplicables a aquellas personas trabajadoras que se encuentren con contrato vigente o con contrato en suspenso en el momento de su publicación en el DOGC.

Cuarta

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se puedan suscitar, someterse 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.

Quinta

Inaplicación a nuevas categorías y nuevas contrataciones

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Todo lo establecido y relacionado con el artículo 56 no será aplicable a las contrataciones realizadas a partir del 01/01/2008, ni a las nuevas contrataciones, ni a todas las categorías de nueva creación en el presente Convenio y que no venían relacionadas en el VIII Convenio colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña.

Todo lo establecido y relacionado con el artículo 42 no será aplicable a las contrataciones realizadas a partir del 01/01/2012, a las empresas que aplicaban el Acuerdo de Eficacia Limitada, ni a partir del 01/01/ 2020, a las empresas que aplicaban el VIII Convenio colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña. Tampoco será de aplicación a las nuevas contrataciones, ni a todas las categorías de nueva creación en el presente convenio y que no venían relacionadas en el VIII Convenio colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña.

Sexta

Jubilación forzosa

Las partes firmantes, por tal de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad de la ocupación y proporcionando respuesta a lo pactado con anterioridad a este convenio, acuerdan:

Posibilitar la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad ordinaria de jubilación, de acuerdo con la legislación vigente, siempre que se cumpla el requisito de que la medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de ocupación para la transformación de contratos temporales en indefinidos, contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras.

Todo ello de conformidad con la disposición final 1ª del RDL 28/2018 de 28 de diciembre (BOE de 29/12/2019), por la que se modifica la disposición adicional décima del TRET, aprobado por el RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Séptima

Extinción del VIII Convenio colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña y del I Convenio colectivo Autonómico de Eficacia Limitada de la Enseñanza y Formación No Reglada de Cataluña.

La firma de este Convenio colectivo de Eficacia General, deja sin efecto la vigencia del VIII Convenio colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña y del I Convenio colectivo Autonómico de Eficacia Limitada de la Enseñanza y Formación No Reglada de Cataluña que queda sustituido en su totalidad por el I Convenio colectivo Autonómico de Enseñanza y Formación No Reglada de Cataluña.

Octava

Eliminación de la categoría de monitor

La categoría de monitor, establecida en el I Convenio colectivo Autonómico de Eficacia Limitada de la Enseñanza y Formación no Reglada de Cataluña se regulará, a efectos económicos, por el SMI vigente en cada momento.

Novena

Acumulación de horas sindicales

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, en el momento que se denuncie para negociar otro, a tratar la posibilidad de incluir la acumulación de horas sindicales en el articulado del nuevo convenio.

Décima

Comisión negociadora

Se crea una Comisión permanente negociadora, con la finalidad de mantener actualizado el presente convenio durante toda su vigencia, ante todas aquellas variaciones legislativas que se puedan producir y que afecten a su contenido.

Sus funciones también abarcarán el desarrollo del contenido necesario en los planes de igualdad que confeccionen las empresas afectadas por este convenio.

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Los acuerdos se tomarán 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 la representación patronal y del 60% de la representación sindical.

Esta comisión fija su domicilio, para recibir las consultas o para cualquier petición de las funciones que tiene encomendada, en la sede de CATformació, domiciliada en la calle Roger de Llúria número 155, entresuelo 3º, de Barcelona (08037).

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales y patronal que han firmado el convenio.

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

Disposiciones finales

Primera

Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente en su integridad.

En caso de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades anulara, invalidara o impugnara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, quedaría sin eficacia práctica íntegramente, debiendo reconsiderar todo su contenido.

Las partes negociadoras considerarán si es válido por sí mismo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación.

Si se diera tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los quince días siguientes que la resolución correspondiente sea firme, a fin de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 60 días, a partir de la fecha en que sea firme la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Segunda

Absorción

Las mejoras económicas pactadas y los incrementos obligatorios, podrán ser absorbidos por aquellos que puedan establecerse por disposición legal, por convenio y por las que, con carácter voluntario, estén abonando las empresas a la entrada en vigor de este convenio, durante su vigencia y sus prórrogas. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este convenio, esté recibiendo el personal afectado, no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen.

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

Tercera

Pactos individuales o de empresa

Aquellas empresas que hubieran llegado, antes de la firma de este convenio, a algún pacto con sus trabajadores para aplicar condiciones de trabajo diferentes a las establecidas en este convenio, directamente o por referencia al anterior convenio de Cataluña, respetarán durante el tiempo de vigencia de este pacto, las mencionadas condiciones.

Cuarta

Consideración de género

Todas las referencias hechas en el presente convenio a los trabajadores en género masculino, se entenderán realizadas a las personas, sean hombres o mujeres.

Anexo I

Definición de categorías

Grupo 1.- Personal docente

1.- Profesor/a: es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación para impartir el nivel educativo correspondiente, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la normativa vigente.

Incluye las antiguas categorías de:

- Profesor titular. Jefe de taller o laboratorio.
- Profesor adjunto, auxiliar o maestro de taller o laboratorio. Disposición transitoria 2ª.

Grupo 2.- Personal técnico

Personal técnico: es quien, ejerce una función especializada y/o asesora, correspondiente a su titulación y/o experiencia, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en las empresas.

1.- Experto: es el profesional especializado, con o sin titulación, que puede organizar, asesorar, desarrollar y elaborar material didáctico y de apoyo e impartir docencia y otras funciones análogas, de acuerdo con sus conocimientos específicos, titulación y experiencia profesional requeridas según sea la acción o programa formativo.

2.- Orientador profesional: es quien, en disposición de la titulación y experiencia específicas y necesarias, se le encarga, entre otras funciones, la orientación de los alumnos en las posibles salidas profesionales.

3.- Consultor: es quien, en disposición de la titulación específica y necesaria, realiza la función concreta para la que ha sido contratado, y puede elaborar, gestionar, coordinar y asesorar proyectos y programas entre otras funciones.

4. Informático: es quien, en disposición de la titulación y experiencia específicas y necesarias, puede instalar, gestionar, desarrollar y realizar el mantenimiento de los sistemas informáticos de la empresa y/o de sus clientes, así como la imagen de la empresa en internet a través de cualquier plataforma o medio como la web corporativa, blogs y redes sociales. Todo ello bajo la supervisión de un superior.

5. Bibliotecario: es quien, estando en posesión del título universitario de Diplomado en Biblioteconomía y Documentación (Posteriormente Grado de Información y Documentación), ejerce las funciones técnicas especializadas para crear, organizar, mantener y hacer la difusión de la colección y los servicios de una biblioteca.

6. Intérprete/traductor: es quien tiene a su cargo, de forma generalizada y permanente, la traducción de textos y documentos escritos y/o la interpretación oral entre dos o más idiomas.

Grupo 3.- Personal de administración y comercial

Nivel I. Jefe: es el trabajador que, con poderes o no, bajo la dependencia directa de la Dirección general o la Dirección administrativa, se hace directamente responsable del departamento administrativo y/o comercial de la empresa y/o de la dirección y gestión de uno o más departamentos y servicios.

Incluye las antiguas categorías de:

- Secretario.

Nivel II. Responsable de sección: es el trabajador que, con poderes o no, bajo la dependencia directa del jefe de administración y/o comercial u otro responsable, si lo hubiera, se hace directamente responsable de uno o más servicios.

Incluye las antiguas categorías de:

- Intendente.
- Jefe de negociado. Disposición transitoria 2ª.

Nivel III. Oficial: es aquel trabajador que actúa bajo las órdenes de un responsable, si lo hubiera, y bajo su responsabilidad lleva a cabo tareas burocráticas, de gestión, ventas, informática, contabilidad, redacción y corrección de trabajos, y otras análogas que requieren iniciativa y responsabilidad.

Incluye las antiguas categorías de:

- Redactor-corrector.
- Agente comercial.

Nivel IV. Auxiliar: es aquel trabajador con iniciativa y responsabilidad restringida que actúa bajo las órdenes de un responsable, o un oficial, si lo hubiera, y que realiza trabajos burocráticos, de recepción, centralita y/o de biblioteca que requieren los conocimientos generales de la técnica administrativa. También se puede dedicar a la promoción y ventas de cursos mayoritariamente desde la empresa.

Incluye las antiguas categorías de:

- Telefonista.

Grupo 4. Personal de servicios generales

Nivel I. Jefe: es quien se cuida de la coordinación y control del personal de una o más secciones (limpieza, comedor, almacén...) distribuye el servicio para mayor atención de las dependencias del centro, se responsabiliza, en su caso, de los objetos, utensilios y material necesarios para el funcionamiento del servicio.

Incluye las antiguas categorías de:

- Conserje y gobernante.
- Jefe de cocina. Disposición transitoria 2ª.

Nivel II. Oficial: es aquel trabajador que actúa bajo las órdenes del jefe de servicios, si lo hubiera, y bajo su responsabilidad desarrolla, con la máxima perfección, tareas propias de un oficio o servicio en general, como el mantenimiento, reparación y conservación de instalaciones, mobiliario, equipos, etc.

Incluye las antiguas categorías de:

- Repostero, oficial de 1ª, conductor de 1ª especial.
- Cocinero y jefe de comedor. Disposición transitoria 2ª.

Nivel III. Auxiliar: es aquel trabajador que actúa bajo las órdenes de un/a superior, si lo hubiera, y con suficiente práctica se dedica al mantenimiento, reparación y conservación de la empresa en trabajos que no exigen conocimientos cualificados, y desarrolla las tareas propias de un oficio o servicio característico.

Incluye las antiguas categorías de:

- Celador.
- Portero.
- Ordenanza.
- Oficial de 2ª.
- Conductor de 2ª.

- Ayudante de cocina.
- Guarda o sereno.
- Empleado de mantenimiento o jardinería.
- De servicio de comedor y limpieza.
- Costura, lavado y planchado.
- Camarero y mozo de servicio.
- Personal no cualificado.

Categorías funcionales temporales

En función de la regulación legal o de las necesidades de coordinación de cada empresa existirán unos cargos de responsabilidad, coordinación o mando de carácter no consolidable que tendrán asignados unos complementos salariales y una jornada específica. Estos complementos se percibirán mientras se desarrolle la tarea correspondiente y se dejarán de percibir cuando se dejen de ejercitar estas funciones.

Las cantidades de los complementos vienen fijadas en el anexo V.

A título enunciativo y no excluyente, cada centro puede adaptar los nombres de los cargos en su proyecto pedagógico empresarial.

Los cargos indicados son los siguientes:

1. Director: es quien, encargado por el titular del centro, dirige y coordina todas las actividades de la empresa hacia la consecución del proyecto educativo, de acuerdo con las disposiciones vigentes y del ideario del centro; orienta y supervisa las actividades educativas y de gestión en todos sus aspectos, desarrolla otras funciones que le sean encargadas y puede asumir las funciones del director pedagógico y/o administrativo.
2. Subdirector: es el encargado que auxilia y, en caso necesario, sustituye al director en sus funciones.
3. Jefe de estudios: es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la etapa; ejerce, por delegación del director pedagógico y bajo sus órdenes, la coordinación del personal docente en todo lo referente al régimen académico y se encarga de la confección de los horarios.
4. Jefe de departamento: es quien dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su departamento.
5. Responsable de prevención de riesgos laborales: es el trabajador encargado de revisar la evaluación de los riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, si fuera necesario, por causa de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido. Realizar la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes. Valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas, e incluirla en la memoria anual de actividades de la empresa. Asesorar al empresario, los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
6. Responsable de calidad: es el trabajador encargado de la creación conjunta (con las áreas que le reportan), supervisión, modificación y distribución a los diferentes usuarios de la empresa, de toda la documentación normalizada (manuales, procedimientos, registros y listas). Supervisión del trabajo del resto de departamentos, así como del grado de cumplimiento de los objetivos fijados y los tiempos establecidos para su consecución. Relación con clientes para evaluar el cumplimiento de los servicios ofrecidos por la empresa y su grado de satisfacción.
7. Tutor: es el profesor encargado de hacer el seguimiento pedagógico individual y grupal. 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.

Los profesores que ostenten la categoría funcional de tutor, realizarán tareas propias de este cargo dentro del horario establecido para cada tipo de enseñanza.

Anexo II

Tabla de equivalencias

Para mostrar la clasificación del personal, se establece la siguiente lista de equivalencias entre las categorías profesionales que serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio colectivo y las existentes hasta este momento que se mantendrán en lo estipulado en su contrato de trabajo:

Categorías 2007	Categorías 2020
Profesor titular	
Jefe taller o laboratorio	Profesor
Profesor adjunto, auxiliar o maestro de taller o laboratorio	(Disposición transitoria 2ª)
Instructor, vigilante, educador	A extinguir (disposición transitoria 3ª)
Adjunto taller o laboratorio	
Jefe administrativo o secretario	Nivel I jefe de administración
Intendente	Nivel II responsable de sección
Jefe de negociado	(Disposición transitoria 2ª)
Oficial	Nivel III oficial administrativo
Redactor-corrector	
Agente comercial	
Auxiliar	Nivel IV auxiliar administrativo
Telefonista	
Conserje y gobernante/a	Nivel I jefe de servicios
Jefe de cocina	(Disposición transitoria 2ª)

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Repuestero, oficial 1ª, conductor de 1ª especial	Nivel II oficial de servicios
Cocinero y jefe de comedor	(Disposición transitoria 2ª)
Celador, portero, ordenanza, conductor de 2ª	Nivel III auxiliar de servicios
Oficial de 2ª ayudante de cocina	
Guarda o sereno, de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura	
Camarero y mozo de servicio	
Lavandería y plancha y personal no cualificado	
Lavaplatos, aprendiz o botones	A extinguir (disposición transitoria 3ª)
Titulado no docente	A extinguir (disposición transitoria 3ª)

A Título informativo se mantendrán transitoriamente las definiciones de las categorías profesionales que serán sustituidas por las del presente convenio.

1.- Personal de administración:

a) Redactor/corrector: es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o la Dirección para conseguir su correcta redacción y posterior edición y/o impresión.

b) Agente comercial: es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa bajo la supervisión de su titular.

2.- Personal de servicios generales:

a) 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.

b) Gobernante: es quien se encarga de la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, en caso de que no haya jefes de estos departamentos, distribuye el servicio para la mayor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, en su caso, del menaje, llaves, lencería, útiles y material doméstico diverso.

c) Jefe de cocina: aquel que dirige todo el personal de cocina y se responsabiliza del buen funcionamiento del servicio.

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

e) Conductor: 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.

f) Cocinero: 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.

g) Celador: es quien se encarga del orden y del comportamiento de los 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 de los alumnos en actos no docentes.

h) Portero: es quien realiza, entre otras, las siguientes labores:

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

Vigilancia de las dependencias y del personal que entra y sale, vela 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, y los traslada 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.

i) Ordenanza: es aquel que realiza encargos, pedidos, etcétera.

j) Ayudante de cocina: es aquel que, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

k) 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.

l) Guarda o vigilante nocturno: es aquel que, de día o de noche, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados y supe, si es necesario, a los porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El vigilante nocturno, en caso necesario, tendrá la obligación de hacer guardar el orden y el comportamiento a los residentes durante la noche.

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

n) Empleado de servicios de comedor y limpieza: es quien atiende cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo. Asimismo cuidará del orden y la seguridad de los alumnos durante los servicios de comedor y durante las actividades anteriores y posteriores. En el contrato se podrá especificar, si corresponde, el número de horas que dedica a cada función.

o) Costura, lavado y planchado: es quien atiende cualquiera 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 de que se realice una tarea de este grupo (costura, lavado y planchado) y el anterior (comedor y limpieza) se especificará en el contrato el número de horas dedicado a cada una de estas tareas.

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

Anexo III

Representatividad en los Convenios estatales

En atención a la vinculación a los Convenios estatales al 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 IV

Período de negociación

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que, una vez finalizada la vigencia del mismo y durante el período existente hasta la firma de otro convenio que lo sustituya, continuarán vigentes todas las cláusulas normativas de este convenio, de acuerdo con la legislación vigente.

Anexo V

Tablas salariales 2020-2021

Tablas salariales 2020

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.319	18.466	32
Técnico			
Experto	1.756	24.584	-
Orientador profesional	1.209	16.926	-
Consultor	1.319	18.466	-
Informático	1.319	18.466	-
Bibliotecario	1.209	16.926	-
Intérprete/traductor	1.209	16.926	-
Administrativo			
Nivel 1 jefe de administración	1.346	18.844	31
Nivel 2 responsable de sección	1.247	17.458	28
Nivel 3 oficial administrativo	1.082	15.148	26
Nivel 4 auxiliar administrativo	977	13.678	26
Servicios generales			
Nivel 1 jefe de servicios generales	1.251	17.514	26
Nivel 2 oficial de servicios	1.084	15.176	26
Nivel 3 auxiliar de servicios	1.040	14.560	26
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)		Importe mensual	Importe anual

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Grupos 1, 2, 3 y 4	60	660
Monitor-informador	6	66

Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual
Director	300	4.200
Subdirector	250	3.500
Jefe de estudios	240	3.360
Jefe de departamento	150	2.100
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1.400
Responsable de calidad	100	1.400

Tablas salariales 2021

Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.352	18.928	32
Técnico			
Experto	1.800	25.200	-
Orientador profesional	1.239	17.346	-
Consultor	1.352	18.928	-
Informático	1.352	18.928	-
Bibliotecario	1.239	17.346	-
Intérprete/traductor	1.239	17.346	-
Administrativo			
Nivel 1 jefe de administración	1.380	19.320	31
Nivel 2 responsable de sección	1.279	17.906	28

CVE-DOGC-B-20365093-2021

Nivel 3 oficial administrativo	1.109	15.526	26
Nivel 4 auxiliar administrativo	1.002	14.028	26
Servicios generales			
Nivel 1 jefe de servicios generales	1.281	17.934	26
Nivel 2 oficial de servicios	1.111	15.554	26
Nivel 3 auxiliar de servicios	1.066	14.924	26
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)		Importe mensual	Importe anual
Grupos 1, 2, 3 y 4		60	660
Monitor-informador		6	66

Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual
Director	300	4.200
Subdirector	250	3.500
Jefe de estudios	240	3.360
Jefe de departamento	150	2.100
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1.400
Responsable de calidad	100	1.400

(20.365.093)