

IV Convenio Colectivo de Empresas de Ensino Privado sostidas total ou parcialmente con fondos públicos

[BOE núm. 234, do 17 de outubro de 2000]

TÍTULO I

Disposicións xerais

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artigo 1. Ámbito territorial.

O presente Convenio é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Non obstante, naquelas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas ou competencias plenas transferidas en materia de educación, poderán negociarse os convenios colectivos para a súa aplicación no seu ámbito territorial. Para iso será necesario o previo acordo das organizacións patronais e sindicais, lexitimadas nos ámbitos de negociación, que alcancen a maioría da súa respectiva representatividade. Neste suposto o Convenio de ámbito estatal será dereito supletorio dispositivo respecto ás materias non negociadas no ámbito autonómico.

Artigo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio afectará ás empresas de ensino de titularidade privada, non universitaria, integradas ou non integradas, que cando menos impartan un nivel educativo sostido total ou parcialmente con fondos públicos, e que se estean autorizadas pola Administración educativa competente por razón da súa localización territorial, e nas que se leven a cabo algunha das actividades educativas seguintes:

Primeiro Ciclo Educación Infantil (integrado).

Preescolar e/ou 2º Ciclo Educación Infantil (integrados).

Educación Primaria.

Educación Secundaria Obrigatoria.

Bacharelato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, Bacharelato.

Formación Profesional H grao.

Formación Profesional Específica de Grao Medio e/ou Formación Profesional Específica de Grao Superior.

Programas de Garantía Social (concertados).

Educación Especial (integrada).

Educación Permanente de Adultos.

Centros Residenciais (Colexios Menores, Residencias de Estudiantes e Escolas Fogar).

Para os efectos deste Convenio enténdese por empresa educativa integrada, aquela na que se impartan máis dun ensino ou nivel educativo.

As empresas que impartan Primeiro Ciclo de Educación Infantil, Preescolar, Segundo Ciclo de Educación Infantil e Educación Especial, para que estean afectadas por este Convenio, teñen que formar parte dunha empresa educativa integrada, é dicir, onde se impartan, ademais de calquera das ensinanzas reseñadas ao comezo deste parágrafo, outra das ensinanzas enumeradas neste artigo.

Artigo 3. Ámbito persoal.

Este Convenio afectará a todo o persoal en réxime de contrato de traballo, que preste os seus servizos por conta allea en e para unha empresa educativa, calquera que sexa a titularidade empresarial privada da mesma.

Artigo 4. Ámbito temporal

O ámbito temporal do presente Convenio estenderase desde a súa data de publicación no "Boletín Oficial do Estado" ata o 31 de decembro de 2003. Os efectos económicos aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2000.

Se durante a vixencia do presente Convenio se alcanzasen acordos entre as organizacións empresariais e sindicais máis representativas e as correspondentes Administracións educativas, ou producísense trocos na lexislación, sobre materias que afecten ao corpo normativo do mesmo que remitan á regulación convencional, as partes negociadoras se reunirán ao obxecto de adecuar o Convenio á nova situación.

En calquera caso serán obxecto de negociación específica, ao comezo dos anos 2001, 2002 e 2003, as correspondentes táboas salariais. Para o persoal docente de niveis sostidos con fondos públicos o salario fixarase de acordo cos incrementos que prevexan os Orzamentos Xerais do Estado para cada exercicio e a desviación do IPC previsto para o ano anterior e que recoñezan as Administracións educativas.

As diferenzas que a empresa adebede aos seus traballadores como consecuencia da aplicación retroactiva desde o día 1 de xaneiro dos anos 2000, 2001, 2002 e 2003 das novas táboas salariais, deberán quedar totalmente saldadas nun prazo máximo de dous meses a contar desde o día da publicación no "Boletín Oficial do Estado" da resolución que conteña as ditas táboas salariais.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artigo 5. Funcións.

Constituirase unha Comisión Paritaria para a interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do establecido no presente Convenio.

Se as partes se someten expresamente á arbitraje da Comisión a súa resolución será vinculante para aquelas.

Na primeira reunión nomearase ao Presidente e ao Secretario, que terán como tarefa, respectivamente, convocar e moderar a reunión e redactar acta da dita reunión, levando o rexistro previo e arquivo dos asuntos tratados.

Artigo 6. Constitución.

A Comisión Paritaria, única para resolver no presente Convenio, estará integrada por representantes das organizacións negociadoras do mesmo, non se computando para estes efectos as persoas do Presidente e Secretario.

A Comisión Paritaria fixa o seu domicilio en Madrid, calle Hacienda de Pavones, 5, segundo izquierda.

Artigo 7. Convocatoria.

A Comisión Paritaria reunirse con carácter ordinario unha vez ao trimestre, e con carácter extraordinario cando o solicite a maioría das organizacións dunha das partes.

En ambos os casos a convocatoria farase por escrito, ou fax, cunha antelación mínima de cinco días hábiles, con indicación da orde do día, data, hora e lugar da reunión, achegándose a documentación necesaria por correo certificado. Só en caso de urxencia, recoñecida por todas as organizacións, o prazo poderá ser inferior.

Artigo 8. Acordos.

Os acordos da Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función da representatividade de cada organización no ámbito do presente Convenio, requiríndose para iso a aprobación por máis do 50 por 100 da representatividade patronal e por máis do 50 por 100 da representación sindical. O Presidente e mais o Secretario teñen voz pero non voto.

CAPÍTULO III

Organización do traballo

Artigo 9. Organización do traballo.

A disciplina e organización do traballo é facultade específica do empresario e axustaranse ao previsto no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de ámbito laboral.

TÍTULO II

Do persoal

CAPÍTULO I

Clasificación do persoal

Artigo 10. Grupos e ramas.

O persoal afectado por este Convenio, de conformidade co traballo desenvolvido na empresa, clasificarase en dous grupos:

Grupo 1: Persoal docente.

Grupo 2: Persoal non docente.

Grupo 1: Persoal docente.

1.1 De Primeiro Ciclo de Educación Infantil (integrado), Segundo Ciclo Educación Infantil (integrado) e Preescolar (integrado):

1.1.1 Profesor.

1.1.2 Técnico Superior.

1.2 De Educación Primaria.

1.2.1 Profesor.

1.2.2 Orientador Educativo.

1.3 De Educación Secundaria Obrigatoria.

1.3.1 Profesor.

1.3.2 Orientador Educativo.

1.4 De Bacharelato, BUP e COU.

1.4.1 Profesor Titular.

1.4.2 Profesor Adxunto, Agregado ou Auxiliar.

1.4.3 Orientador Educativo.

1.5 De FPE de Graos Medio e Superior e FPII.

1.5.1 Profesor Titular.

1.5.2 Profesor Adjunto, Agregado ou Auxiliar.

1.5.3 Orientador Educativo.

1.6 De Programas de Garantía Social (Concertados)

1.6.1 Profesor Titular.

1.6.2 Profesor Adxunto, Agregado ou Auxiliar.

1.7 Educación Especial (integrado).

1.7.1 Profesor.

1.8 De Educación Permanente de Adultos.

1.8.1 Profesor.

1.8.2 Profesor Adxunto, Agregado.

1.9 Outro persoal.

- 1.9.1 Profesor de actividades educativas extracurriculares.
- 1.9.2 Instrutor ou monitor.
- 1.9.3 Educador.
- 1.10 Categorias funcionais-directivas-temporais.
- 1.10.1 Director.
- 1.10.2 Subdirector.
- 1.10.3 Xefe de estudos.
- 1.10.4 Xefe de Departamento.

As categorías funcionais-directivas-temporais do persoal docente, anteriormente mencionadas, así como a súa xornada e complementos salariais específicos, manteranse mentres dure a dita función.

Grupo 2: Persoal non docente.

- 2.1 Persoal titulado non docente.
 - 2.1.1 Titulados superiores.
 - 2.1.2 Titulados medios.
- 2.2 Persoal administrativo.
 - 2.2.1 Xefe de Administración ou Secretaría.
 - 2.2.2 Xefe de Negociado.
 - 2.2.3 Oficial. Contábel.
 - 2.2.4 Recepcionista. Telefonista.
 - 2.2.5 Auxiliar.
 - 2.2.6 En formación.
- 2.3 Persoal auxiliar.
 - 2.3.1 Coidador.
- 2.4 Persoal de servizos xerais.
 - 2.4A) Persoal de portería e vixilancia.
 - 2.4.A.1 Conserxe.
 - 2.4.A.2 Porteiro.
 - 2.4.A.3 Garda. Sereno.
 - 2.4.A.4 Persoal non cualificado.
 - 2.4.A.5 En formación.
 - 2.4.B) Persoal de limpeza.
 - 2.4.B.1 Gobernante.
 - 2.4.B.2 Empregado do servizo de limpeza.
 - 2.4.B.3 Empregado de costura, lavado e repasa.
 - 2.4.B.4 Persoal non cualificado.
 - 2.4.B.5 En formación.
 - 2.4.C) Persoal de cociña e comedor.
 - 2.4.C.1 Xefe de cociña.
 - 2.4.C.2 Cociñeira.
 - 2.4.C.3 Axudante de cociña.
 - 2.4.C.4 Empregado de servizo de comedor.
 - 2.4.C.5 Persoal non cualificado.
 - 2.4.C.6 En formación.
 - 2.4.D) Persoal de mantemento e oficios xerais.
 - 2.4.D.1 Oficial de primeira de oficios.
 - 2.4.D.2 Oficial de segunda de oficios.
 - 2.4.D.3 Empregado de mantemento, xardinaría e oficios varios.
 - 2.4.D.4 Persoal non cualificado.
 - 2.4.D.5 En formación.
 - 2.4.E) Condutores.
 - 2.4.E.1 Conductor de primeira especial.
 - 2.4.E.2 Conductor de segunda.

A Comisión Paritaria homologará as categorías non contempladas neste Convenio.

Artigo 11. Definicións.

As definicións correspondentes ás distintas categorías, así como o cadro de equivalencias coas categorías definidas convenios que se viñan aplicando con anterioridade, son as que figuran no anexo I que forma parte integrante deste Convenio.

Artigo 12. Provisións.

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non supoñen a obriga para a empresa de ter provistas todas elas.

Poderase acordar en contrato de traballo a polivalencia funcional, é dicir, a realización de labores propios de dúas ou máis categorías.

CAPÍTULO II Contratación

Artigo 13. Forma do contrato.

Todo contrato celebrado no ámbito do presente Convenio deberá formalizarse por escrito e adecuarse ao previsto na normativa sobre control da contratación.

Artigo 14. Presunción de duración indefinida

O persoal afectado por este Convenio entenderase contratado por tempo indefinido, sen máis excepcións que as permitidas pola lei e coas limitacións indicadas nos artigos seguintes.

O persoal será contratado por algunha das modalidades de contratación que en cada momento sexa posíbel segundo a lexislación vixente.

O persoal admitido na empresa sen pactar modalidade especial ningunha en canto á duración do seu contrato considerárase fixo unha vez transcorrido o período de proba.

Artigo 15. Contrato para a formación.

Os contratos para a formación e/ou as súas prórrogas terán unha duración mínima dun ano e só poderán subscribirse inicialmente con traballadores menores de 21 anos, salvo que teñan a condición de minusválidos.

O traballador suxeito a formación percibirá o salario mínimo interprofesional con independencia do tempo dedicado a formación.

Se o traballador continúa na empresa despois de acabado o contrato de formación, ocupará a categoría inmediatamente superior á súa das determinadas no presente Convenio.

Artigo 16. Contrato en prácticas.

Os contratos en prácticas e/ou as súas prórrogas terán unha duración mínima dun ano salvo os subscritos con persoal docente contratado para cubrir unha vacante producida unha vez comezado o curso escolar, os cales se estenderán ata o 31 de agosto seguinte. As contratacións que se formalicen durante o mes de Setembro de cada ano non se poderán acoller a esta excepción.

Os traballadores contratados en prácticas percibirán, durante o primeiro ano, o 80 por 100 do salario fixado nas táboas salariais para a súa categoría profesional, e o 90 por 100 deste durante o segundo ano. Os traballadores incluídos en pagamento delegado percibirán o 100 por 100 do seu salario desde o inicio da súa relación laboral.

Artigo 17. Limitación á contratación temporal.

O persoal con contrato temporal non superará o 25 por 100 do cadro de persoal. Se a porcentaxe supón decimais arredondearase por exceso.

Non se incluírán nesta limitación o persoal con contrato de interinidade, nin o persoal con contrato por obra ou servizo regulado no artigo 18.

O persoal contratado para actividades educativas extracurriculares non entra neste cómputo.

Nos centros de traballo de oito ou menos de oito traballadores, non será de aplicación este artigo.

As empresas adecuarán o seu cadro de persoal ao anteriormente previsto no período de vixencia deste Convenio.

Artigo 18. Contrato para obra ou servizo determinados.

Poderán formalizarse contratos para obra ou servizo determinados, con traballadores coa titulación requirida pola lexislación educativa vixente, para a realización das tarefas docentes que deixa vacantes momentaneamente un profesor con dereito de reserva de posto de traballo, por situación de IT, excedencia, e calquera outra, exclusivamente cando non se poida formalizar o contrato de interinidade regulado no apartado 1 c) do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 2720/98, e mentres permaneza en vigor a prohibición actualmente regulada no número 2 do artigo 5 do devandito Real Decreto.

Artigo 19. Contrato de interinidade.

Ademais de nos supostos regulados legal e regulamentariamente, poderá formalizarse o contrato de interinidade, para cubrir a docencia, total ou parcialmente, dos traballadores designados para exercer a función directiva ou calquera outro encargo que leve consigo redución da docencia, con dereito a reserva de posto de traballo.

Artigo 20. Contrato de relevo.

As empresas poderán realizar contratos de traballo a tempo parcial cos seus propios traballadores que reúnan as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación, excepto a idade, que terá que ser como mínimo de sesenta anos.

O contrato formalizarase reducindo a xornada de traballo anteriormente pactada entre un mínimo do 30 por 100 e un máximo do 77 por 100 e, no caso do persoal docente, coincidindo co inicio do curso escolar. Este contrato, e a súa retribución, serán compatíbeis coa percepción da pensión que a Seguridade Social lle recoñeza ao traballador.

Para poder celebrar este contrato, a empresa contratará mediante o contrato de relevo, simultaneamente a outro traballador en situación de desemprego, como mínimo, pola xornada de traballo que reduciu o traballador relevado.

No caso de que o traballador relevado non reduza a súa xornada ata o límite máximo previsto, poderá ao inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente a xornada ata o dito límite. A empresa ampliaralle simultaneamente a xornada ao traballador contratado de relevo, salvo que por necesidades de titulación ou

calquera outra de organización do centro, non sexa posíbel, vindo obrigada neste caso a contratar a outro traballador pola xornada que reduce o traballador relevado.

As demais condicións do contrato de relevo rexeranse pola normativa en vigor.

Artigo 21. Conversión en contrato indefinido.

Todos os traballadores pasarán automaticamente á condición de fixos se transcorrido o prazo determinado no contrato continúan desenvolvendo as súas actividades sen que existise novo contrato ou prórroga do anterior.

As empresas poderán celebrar contratos de fomento á contratación indefinida nos supostos e cos requirimentos que prevé a disposición adicional primeira da Lei 63/1997 (Boletín Oficial do Estado do 30 de decembro de 1997). Para os efectos do disposto no número 2, letra b) da dita disposición adicional primeira da Lei 63/1997 poderá transformarse en calquera momento en contratos para o fomento á contratación indefinida, calquera contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos.

CAPÍTULO III

Período de proba, vacantes e cesamentos voluntarios

Artigo 22. Período de proba

1.º Todo o persoal de novo ingreso quedará sometido ao período de proba que para a súa categoría profesional se establece a seguir:

1 Persoal docente: catro meses.

2 Persoal titulado non docente: dous meses.

3 Persoal auxiliar e persoal de administración e servizos: un mes, salvo para o persoal non cualificado e en formación, que será de quince días naturais.

Para a efectividade destes períodos de proba será indispensable que consten por escrito.

2.º No caso de que se subscriba un contrato indefinido para un docente o período de proba será de dez meses, debendo constar por escrito. Neste suposto, e se a empresa desiste do contrato en data posterior a aquela en que se cumpra o cuarto mes desde a súa incorporación ao posto de traballo, terá dereito a percibir como indemnización, dous días de salario por cada mes completo de servizo desde o inicio do contrato. Para un mesmo posto de traballo a empresa non poderá facer uso do desistimento do contrato no décimo mes do período de proba máis de dúas veces consecutivas.

3.º Non será válido o pacto que estableza un período de proba cando o traballador desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa e dentro da súa categoría profesional, baixo calquera modalidade de contratación, salvo que non esgotase o período máximo de proba previsto no anterior contrato, caso no que se poderá pactar un período de proba pola diferenza.

4.º En todos os casos, acabado o período de proba, o traballador pasará a formar parte do cadro de persoal da empresa, computándose para todos os efectos o dito período.

Artigo 23. Vacantes.

Enténdese por vacante a situación producida nunha empresa por baixa dun traballador como consecuencia da extinción da súa relación laboral.

1.º Vacantes entre o persoal docente:

a) As vacantes que se produzan nas categorías superiores do grupo 1 (artigo 10), serán cubertas entre o persoal de categorías inferiores do mesmo grupo, combinando a capacidade, titulación e aptitude coa antigüidade na empresa.

De non existir, a xuízo do empresario, persoal que reúna as devanditas condicións, as vacantes cubriranse de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

b) Nos niveis concertados a cobertura das vacantes que se produzan farase a teor do establecido no artigo 60 da LODE. O Consello Escolar do Centro, á hora de cubrir estas, contemplará con criterios de preferencia aos traballadores da propia empresa dentro da totalidade dos candidatos que aspiren a cubrir a dita vacante. Así mesmo poderá contemplar como criterio preferente estar incluído na lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2.º Vacantes entre o persoal administrativo: As vacantes que se produzan entre este persoal cubriranas os traballadores da categoría inmediata inferior, a excepción da de Xefe de Administración ou Secretaría e Xefe de Negociado. Os Auxiliares con cinco anos de servizo na categoría ascenderán a Oficial, e de non existir vacante continuarán como Auxiliares coa retribución de Oficial.

Os traballadores en formación con máis de dous anos de servizo na empresa pasarán a ocupar praza de Auxiliar.

3.º Vacantes entre o persoal de servizos xerais: As vacantes que se produzan entre este persoal cubriranas os traballadores da categoría inmediata inferior da mesma rama, e sempre que reúnan a capacidade e aptitude para o desempeño do posto a cubrir a xuízo da empresa.

4.º O persoal non docente da empresa terá preferencia a ocupar unha vacante docente, sempre que reúna os requirimentos legais, así como aptitude e capacidade a xuízo da empresa.

5.º En caso de nova contratación ou produción de vacante, e sempre que non puidese acceder a estes postos o persoal fixo de cadro de persoal, terá preferencia o persoal con contrato temporal ou a tempo parcial e quen estea contratado como interino.

Artigo 24. Cesamento voluntario.

O traballador que desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa virá obrigado a poñelo en coñecemento do empresario por escrito, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

1.º Persoal docente e persoal titulado non docente: Un mes.

2.º Resto do persoal: Quince días.

No caso de acceso á función pública o preaviso ao empresario deberá facerse dentro dos sete días seguintes á publicación das listas definitivas de aprobados.

O incumprimento do traballador da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito ao empresario a descontarlle da liquidación o importe do salario de dous días por cada día de demora no preaviso.

Se o empresario recibe o preaviso, en tempo e forma, virá obrigado a aboarlle ao traballador a liquidación correspondente ao remate da relación laboral.

O incumprimento desta obriga implicará o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do salario de dous días por cada día de demora no aboamento da liquidación. No caso dos traballadores incluídos en pagamento delegado, no que a Administración educativa é responsábel desta obriga, o empresario quedará

exonerado do pagamento da indemnización sempre e cando dese traslado inmediato do cesamento do traballador á dita Administración.

TÍTULO III

Condicións laborais

CAPÍTULO I

Xornada de traballo

Artigo 25. Distribución do tempo de traballo do persoal docente.

O tempo de traballo deste persoal comprenderá horas dedicadas a actividade lectiva e horas dedicadas a actividades non lectivas.

Enténdese por actividade lectiva a impartición de clases (período non superior a sesenta minutos), a realización de probas escritas ou orais aos alumnos e a titoría grupal. Nos ciclos de formación profesional e programas de garantía social, a actividade lectiva inclúe a formación en centros de traballo consistente na realización de prácticas e tutorías dos alumnos.

Enténdense por actividades non lectivas todas aquelas que efectuadas na empresa educativa teñan relación co ensino, tales como: a preparación de clases, os tempos libres que lle poidan quedar ao profesor entre clases por distribución do horario, as reunións de avaliación, as correccións, a preparación de traballos de laboratorios, as entrevistas con pais de alumnos, bibliotecas, etc.

Durante os recreos, o profesorado estará a disposición do empresario para efectuar a vixilancia dos alumnos nestes.

Non obstante no suposto de que a Administración Educativa competente dote os centros de ratios profesor/unidade, superiores ás estrictamente necesarias para impartir o currículo de cada nivel educativo, computaranse dentro do tempo de traballo dedicado a actividade lectiva e polo tanto estarán sometidas ao máximo semanal e anual sinalados no artigo seguinte deste Convenio, as actividades propias dos cargos unipersoais, de coordinación (pedagóxica, ciclos, departamentos, etc.), e outras, cando así o determine o empresario e para as persoas que el designe.

Para estes efectos, ao comezo de cada curso escolar, previa consulta aos delegados de persoal ou comité de empresa, o empresario determinará o cadro horario de cada profesor con sinalamento expreso das actividades lectivas e asimiladas a desempeñar por cada docente. Cando se produzan incidencias que afecten ao cadro de persoal do centro, o empresario poderá modificar a distribución destas actividades en función da incidencia producida.

Artigo 26. Xornada do persoal docente.

A xornada anual total será de mil cento oitenta (1.180) horas, das cales se dedicarán a actividade lectiva, como máximo, oitocentas cincuenta (850) horas, dedicándose o resto a actividades non lectivas.

O persoal interno realizará corenta horas máis de xornada anual.

O tempo de traballo dedicado a actividades lectivas será de vintecinco horas semanais, que se distribuirán de luns a venres.

As actividades non lectivas distribuiranse por todo o ano polo empresario de acordo cos criterios pactados entre este e mais os representantes dos traballadores. En caso de desconformidade, o empresario decidirá conforme ao sinalado no artigo 9 deste Convenio.

Artigo 27. Xornada do persoal que desempeña as categorías funcionais-directivas -temporais.

O persoal que desempeña as categorías funcionais-directivas-temporais incrementará a súa xornada anual en duascenas dez (210) horas que deberán dedicarse á empresa no desempeño da súa función específica.

Artigo 28. Xornada do persoal titulado non docente.

Este persoal terá a seguinte xornada:

1.º Xornada máxima semanal de trinta e catro horas.

2.º Xornada anual de mil catrocentas (1.400) horas. O persoal interno realizará corenta horas máis xornada anual.

Artigo 29. Xornada do persoal auxiliar e do persoal de administración e servizos.

Este persoal terá a seguinte xornada:

1.º Xornada anual de mil seiscentas quince (1.615) horas. O persoal interno realizará corenta horas máis de xornada anual.

2.º Xornada semanal de 38 horas de traballo efectivo distribuídas segundo as necesidades da empresa, sen que a xornada diaria poida exceder de oito horas e de catro horas a do sábado. Resérvanse a disposición da empresa cincuenta e sete horas da xornada anual, que poderán distribuírse por todo o ano aínda que supoña superar a limitación anteriormente establecida.

3.º Este persoal desfrutará dun sábado libre en semanas alternas.

4.º Cando as necesidades do traballo ou as características da empresa non permitan desfrutar en sábado e domingo o descanso semanal de día e medio continuo, este persoal terá dereito a desfrutar o dito descanso entre semana

5.º En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

6.º Durante os meses de xullo e agosto e nas vacacións escolares do Nadal e a Semana Santa, este persoal realizará xornada continua, cun máximo de seis horas diarias e corenta e oito horas ininterrompidas de descanso semanal, podendo establecerse quendas para que os distintos servizos queden atendidos.

O establecido no parágrafo anterior aplicarase en todos os casos, salvo en internados ou análogos cando a realización da xornada continua non garanta nestes o adecuado servizo, podendo establecerse quendas para que os distintos servizos queden atendidos.

7.º O réxime de xornada de traballo establecido neste artigo non será de aplicación ao Porteiro e demais servizos análogos de vixilancia, sempre e cando os traballadores afectados residan en dependencias proporcionadas pola empresa.

Artigo 30. Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan, en cada caso, da xornada establecida neste Convenio. A iniciativa para propor realizar horas extraordinarias corresponde ao empresario e a libre aceptación ao traballador, conforme á lexislación vixente en cada momento.

CAPÍTULO II Vacacións

Artigo 31. Réxime xeral.

Todos os traballadores afectados por este Convenio terán dereito a desfrutar, cada ano completo de servizo activo, unha vacación retribuída de 1 mes, preferentemente en xullo ou agosto, tendo en conta as características da empresa e as situacións persoais de cada traballador. Se o tempo traballado fose inferior ao ano terase dereito aos días que correspondan en proporción.

No suposto de que a suspensión do contrato por maternidade e o período de vacacións previsto no parágrafo anterior e que fose sinalado no calendario laboral coincidan en todo ou en parte, o traballador afectado e a empresa acordarán unha nova data de desfrute dos días de vacación coincidentes coa suspensión por maternidade. Este dereito non se estende ao suposto de coincidencia da suspensión por maternidade con calquera outro período de vacación ou sen actividade regulado neste Convenio.

Dadas as características especiais do sector do ensino, o cómputo para determinar o número de días de vacacións a desfrutar ou compensar en caso de cesamento, realizarase do 1 de setembro ao 31 de agosto e non por anos naturais.

Artigo 32. Persoal docente.

Todo o persoal docente afectado polo presente Convenio terá dereito a un mes adicional sen actividade, retribuído, desfrutado de forma consecutiva e conxunta ao mes de vacacións, e ambos entre o 1 de xullo e o 31 de agosto.

Malia o anterior, poderanse utilizar ata unha máxima de corenta horas para actividades non lectivas, nun período máximo dos oito primeiros días do mes de xullo ou os oito últimos días do mes de agosto.

No Nadal e a Semana Santa, este persoal terá dereito a tantos días sen actividade docente como os que se fixen de vacación para os alumnos no calendario escolar. No suposto de que o calendario escolar non concedese vacación aos alumnos nas datas da Semana Santa ou a Pascoa, substituíndo estas por outras datas, o dereito regulado no primeiro inciso deste parágrafo aplicarase ás novas datas.

Sen prexuízo do disposto nos parágrafos anteriores, no suposto de que a empresa organice cursos de verán, o mes adicional sen actividade docente retribuído non afectará aos profesores que se precisen para a realización destes cursos. Este persoal recibirá unha compensación económica que non será inferior ao 35 por 100 do seu salario bruto mensual. As horas dedicadas a estes cursos terán a consideración de ordinarias e non se considerarán incluídas no cómputo anual indicado no artigo 26 do presente Convenio. A dedicación máxima de cada un destes profesores aos cursos citados será de cen horas. Estes cursos impartiranse, en primeiro lugar, polo persoal da empresa que voluntariamente o acepte. No seu defecto, e para aquelas empresas que os viñan impartindo ou que estean en condicións de os impartir, o empresario disporá como máximo do 25 por 100 do persoal docente cun mínimo de tres traballadores. En caso de existir varios traballadores coa mesma especialidade, farase de forma rotativa en anos sucesivos. Aos traballadores que impartan estes cursos, non lles será de aplicación o segundo parágrafo deste artigo.

Artigo 33. Persoal non docente.

O persoal non docente terá o seguinte réxime de vacacións:

1.º Seis días de vacacións durante o ano, tres a determinar polo empresario e os outros tres a determinar de común acordo ente os representantes dos traballadores e o empresario ao inicio do curso escolar.

2.º O persoal de Administración terá dous días máis de vacacións ao ano, un a determinar polo empresario ao inicio do curso escolar e un a determinar polo traballador.

3.º Todo o persoal non docente terá dereito a desfrutar de seis días consecutivos dos que teñan a condición de laborábeis, segundo o calendario laboral da empresa onde preste servizos, de permiso retribuído durante o período do Nadal. Tamén terá dereito a desfrutar de tres días consecutivos no período de Semana Santa

Pascua, igualmente dos que teñan a condición de laborábeis segundo o devandito calendario laboral. En calquera caso o empresario poderá establecer quendas entre este persoal por mor de manter os servizos na empresa.

Artigo 34. Parte proporcional.

O persoal que cese no transcurso do ano terá dereito á parte proporcional de vacacións que por disposicións legais lle corresponda, segundo o tempo traballado durante este.

CAPÍTULO III

Calendario laboral

Artigo 35. Calendario laboral.

Dadas as características do sector, as empresas virán obrigadas a elaborar o calendario laboral ao comezo do curso escolar, non ao inicio do ano natural, previo consulta aos representantes dos traballadores, que poderán emitir un informe ao respecto. Este calendario deberá exporse en lugar visíbel do centro de traballo e adaptarse, se fose necesario, ás festas laborais acordadas con posterioridade á súa elaboración, polo Goberno, as Comunidades Autónomas e os Concellos. No calendario laboral figurarán as vacacións do persoal e os horarios de traballo, que poderán ser adaptados cada curso ás necesidades do centro. Excepcionalmente e para o caso de impartición de materias optativas, así como nos módulos de Formación Profesional, o tempo de traballo dedicado a actividade lectiva semanal poderá superarse sempre que se respecten os topes anuais lectivos e se vexa compensado o exceso de horas durante o curso escolar.

CAPÍTULO IV

Permisos

Artigo 36. Permisos retribuídos.

Os traballadores, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1.º Quince días en caso de matrimonio.

2.º Tres días en caso de nacemento ou falecemento de fillo; ou en caso de enfermidade grave, accidente grave, hospitalización ou falecemento, do cónxuxe ou de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por algún destes motivos o traballador necesite facer un desprazamento superior a 150 quilómetros, o permiso será de cinco días.

3.º Un día por traslado do domicilio habitual.

4.º Un día por casamento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

5.º Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

6.º Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Artigo 37. Permisos non retribuídos.

Calquera traballador poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo, por curso escolar. A empresa terá que conceder este permiso se se solicita con quince días de antelación e o desfrute do dito permiso no caso

do persoal docente non coincide con outro traballador do mesmo nivel e no caso do persoal non docente non coincide con calquera outro traballador da mesma rama do dito grupo.

Este permiso desfrutarase como máximo en dous períodos, aínda que entre ambos non se esgote o tempo total previsto no parágrafo anterior.

Artigo 38. Maternidade e adopción.

Os traballadores terán dereito á súa retribución total durante a suspensión de contrato derivado de maternidade, adopción, acollemento permanente ou preadoptivo ou risco durante o embarazo.

Artigo 39. Lactación.

Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, retribuída, que poderán dividir en dúas fraccións. Este permiso non poderán desfrutalo simultaneamente o pai e mais a nai.

Artigo 40. Coidado de menores ou familiares que non poidan valerse por si mesmos.

Os traballadores que teñan ao seu coidado a un menor de seis anos ou a un familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída, poderán reducir a súa xornada, con diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela. Este permiso non poderán desfrutalo simultaneamente dúas traballadores da empresa polo mesmo suxeito causante.

A concreción horaria da redución de xornada correspóndelle ao traballador, quen deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria. Cando este permiso sexa solicitado por persoal docente, para unha mellor organización do centro e salvo que as condicións para a súa concesión cambiasen substancialmente, a súa finalización coincidirá co comezo do curso escolar.

CAPÍTULO V

Cursos e exames dos traballadores

Artigo 41. Cursos.

Cando a empresa organice cursos de perfeccionamento e o traballador os realice voluntariamente, os gastos de matrícula, desprazamentos e residencia correrán a cargo daquela.

Os empresarios facilitarán o acceso a cursos para o persoal contratado que desexe a aprendizaxe da lingua da Comunidade Autónoma onde radique a empresa educativa.

O persoal que asista a cursos de perfeccionamento, previo permiso do empresario, terá dereito a percibir a súa retribución durante a súa duración.

Artigo 42. Exames oficiais.

Para realizar exames oficiais, o traballador terá a correspondente licenza, con dereito a retribución, debendo xustificar tanto a formalización da matrícula como o ter asistido aos ditos exames.

CAPÍTULO VI

Excedencias, suspensión do contrato e xubilacións

Artigo 43. Clases de excedencia.

A excedencia poderá ser voluntaria, forzosa ou especial, nos termos previstos nos artigos seguintes. En todos os casos o traballador non terá dereito a retribución, salvo o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

Artigo 44. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa as seguintes:

- 1.a Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- 2.a polo exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a Central Sindical á que pertenza o traballador teña representatividade legal suficiente no ámbito do presente Convenio.
- 3.a Durante o período dun curso escolar para aqueles traballadores que desexen dedicarse ao seu perfeccionamento profesional despois de dez anos de exercicio activo na mesma empresa. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación da empresa a innovacións educativas, o período esixido de exercicio activo quedará reducido a catro anos.

Artigo 45. Excedencia especial.

Serán causas de excedencia especial as seguintes:

- 1.a Excedencia especial, para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída. Neste caso a excedencia non será superior a tres anos. En caso de persoal docente, para unha mellor organización do centro e salvo que as condicións para a súa concesión cambiasen substancialmente, a finalización da excedencia coincidirá co comezo do curso escolar.
- 2.a Excedencia especial para atender ao coidado de cada fillo, por natureza, por adopción ou por acollemento permanente ou preadoptivo, nos termos previstos na lexislación vixente. Cando o pai e a nai traballen no mesmo centro de traballo, só un deles poderá desfrutar desta excedencia especial.

Artigo 46. Reserva do posto de traballo.

O traballador que disfrute de excedencia forzosa ou especial ten dereito a reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao mesmo centro de traballo unha vez acabado o período de excedencia.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá 30 días naturais para reincorporarse ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

Artigo 47. Excedencia voluntaria.

A excedencia voluntaria poderase conceder ao traballador previa petición por escrito, podendo solicitala todo o que teña, cando menos, un ano de antigüidade na empresa e non disfrutase de excedencia durante os catro anos anteriores.

A dita excedencia comezará a disfrutarse o primeiro mes do curso escolar, salvo mutuo acordo para a adiantar.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano e un máximo de cinco anos.

Artigo 48. Reingreso na empresa.

El traballador que desfrute de excedencia voluntaria só conservará o dereito ao reingreso se no centro de traballo houberse unha vacante na súa especialidade ou categoría laboral. Durante este tempo non se lle computará a antigüidade.

O traballador deberá solicitar o posíbel reingreso polo menos cun mes de antelación á data de finalización da excedencia, salvo acordo coa empresa.

Artigo 49. Incapacidade temporal e invalidez permanente.

No suposto de Incapacidade temporal, o contrato permanecerá suspendido durante todo o tempo que dure esta, mesmo no período que a empresa deixase de cotizar á Seguridade Social.

No suposto de invalidez permanente total para a profesión habitual, invalidez absoluta ou gran invalidez, o contrato permanecerá suspendido durante dous anos a contar desde a data da resolución que a declarou se a xuízo do órgano de cualificación a situación de incapacidade do traballador vai ser previsiblemente obxecto de revisión por mellora que permita a súa reincorporación ao posto de traballo. Durante o tempo de suspensión computarase a antigüidade.

Artigo 50. Servizo militar ou prestación social substitutória

No suposto de servizo militar ou prestación social substitutória, o contrato permanecerá suspendido durante o tempo mínimo obrigatorio de duración de cada un deles, segundo o caso. O traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo. Durante o tempo de suspensión computarase a antigüidade.

Artigo 51. Xubilacións.

Establécese a xubilación forzosa aos sesenta e cinco anos para todos os traballadores afectados por este Convenio. Non obstante, aqueles traballadores que non teñan cuberto o prazo legal mínimo de cotización que lles garanta a xubilación, poderán continuar na empresa ata que se cumpra o dito prazo ou tal requirimento.

A xubilación poderá ter efecto ao final do curso escolar se houberse acordo entre o empresario e o traballador.

Os empresarios e os seus traballadores, de mutuo acordo, poderán tramitar os sistemas de xubilacións anticipadas previstas na lexislación vixente.

TITULO IV

Retribucións

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 52. Pagamento de salarios.

Os salarios do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio quedan establecidos nas táboas salariais que constan nos anexos II e III, que se corresponden coa xornada anual sinalada para as diferentes categorías.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e dentro da xornada laboral.

Artigo 53. Traballos de superior categoría.

Cando se encomende ao persoal, sempre por causas xustificadas, unha función superior á correspondente á súa categoría profesional, percibirá a retribución correspondente a aquela en tanto subsista a situación.

Se o período de tempo da mencionada situación é superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, o traballador poderá elixir estar clasificado na nova categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibindo neste caso a diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Artigo 54. Traballos de inferior categoría

Se por necesidades imprevisíbeis da empresa, esta precisase destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdolle a retribución e demais dereitos correspondentes á súa categoría profesional. Esta situación plasmarase por escrito nun acordo precisando, sempre que sexa posíbel, a temporalidade da situación, facendo referencia a este artigo e co coñecemento dos representantes legais dos traballadores.

Artigo 55. Anticipos de salario.

O traballador ten dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo sen que poida exceder do 90 por 100 do importe do salario mensual. Para os traballadores incluídos en pagamento delegado o empresario tramitará a petición ante a Administración para que esta satisfaga o dito anticipo.

Artigo 56. Empresas educativas de titularidade non española.

As retribucións do persoal de nacionalidade española que preste servizos en empresas educativas de titularidade non española radicadas no Estado español, non poderán ser inferiores ás que perciba a persoal da súa categoría da mesma nacionalidade que a do titular da empresa, nin tampouco non inferiores ás sinaladas neste Convenio.

Artigo 57. Trienios.

Por cada trienio vencido o traballador terá dereito a percibir a cantidade que para tal efecto se indica nas táboas salariais. O importe íntegro de cada trienio farase efectivo na nómina do mes do seu vencemento.

Artigo 58. Cómputo de antigüidade

A data inicial do cómputo de antigüidade será a de ingreso do traballador na empresa.

Artigo 59. Pagas extraordinarias.

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencemento superior a un mes, o importe de dúas gratificacións extraordinarias, equivalentes cada unha delas a unha mensualidade do salario, antigüidade e complementos específicos. Faranse efectivas antes do 1 de xullo e do 23 de decembro de cada ano.

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano aboaráselle as gratificacións extraordinarias, rateándose o seu importe en proporción ao tempo de servizo.

Artigo 60. Rateo de pagas.

De común acordo entre o empresario e os traballadores poderá acordarse o rateo das gratificacións extraordinarias entre as doce mensualidades.

Artigo 61. Paga extraordinaria por antigüidade na empresa.

Os traballadores que fagan vintecinco anos de antigüidade na empresa terán dereito a un paga o importe da cal será equivalente ao dunha mensualidade extraordinaria por cada quinquenio cumprido.

Artigo 62. Retribución de xornadas parciais.

Os traballadores contratados para a realización dunha xornada inferior á pactada neste Convenio percibirán a súa retribución en proporción ao número de horas semanais contratadas. O persoal docente percibirá a súa retribución en proporción ao número de horas lectivas semanais contratadas. Este modo de cálculo do salario establécese sen prexuízo da emprestación do traballo durante as horas non lectivas que lle correspondan segundo a súa xornada total.

Artigo 63. Retribucións proporcionais.

As retribucións dos traballadores que realicen o seu traballo en distintas categorías fixaranse en proporción ao número de horas semanais traballadas en cada categoría. No caso do persoal docente as retribucións fixaranse en proporción ao número de horas lectivas semanais traballadas en cada nivel ou categoría. En calquera caso respectaranse as condicións económicas do contrato laboral do traballador.

Artigo 64. Traballo nocturno.

As horas traballadas no período comprendido entre as vintedúas horas e as seis horas ou, cando as características da empresa o requiran, entre as vintetrés horas e as sete horas, ou outros horarios que deban pactarse por circunstancias especiais, terán a consideración de traballo nocturno, e incrementaranse para efectos de retribución nun 25 por 100 sobre o salario. Isto non será de aplicación cando o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

CAPÍTULO II

Complementos específicos

Artigo 65. Complemento por función.

Os traballadores aos que se lles encomende algunhas das categorías funcionais directivas descritas no artigo 10, apartado 1.10, percibirán, mentres exerzan o seu cometido, as gratificacións temporais sinaladas para o efecto para cada nivel educativo nas táboas salariais.

Naqueles centros integrados por máis dun nivel de ensino obrigatorio, onde exista un único Director, Subdirector ou Xefe de Estudos, este percibirá, mentres exerza o seu cometido, a gratificación temporal sinalada para o nivel de ensino obrigatorio superior que exista no centro.

Artigo 66. Complemento de COU.

O persoal docente que imparta ensinanzas no Curso de Orientación Universitaria percibirá como complemento de posto de traballo, e en proporción ás horas dedicadas a este curso, o fixado para o efecto nas táboas salariais.

Este complemento deixarase de aboar no momento en que os centros deixen de impartir o Curso de Orientación Universitaria.

Artigo 67. Complemento de Bacharelato LOGSE.

O persoal docente que imparta ensinanzas no bacharelato LOGSE, naqueles centros que teñan en funcionamento os dous cursos do dito bacharelato, percibirá como complemento de posto de traballo, e en proporción ás horas dedicadas a esta etapa, o fixado para o efecto nas táboas salariais.

Este complemento comezarse a aboar ao comezo do curso escolar no que se impartan os dous cursos de bacharelato LOGSE.

Os centros onde se aboase calquera complemento retributivo ao persoal do Bacharelato Unificado Polivalente ou COU, poderán absorbelo e compensalo co complemento deste artigo.

CAPÍTULO III

Outros complementos

Artigo 68. Complementos retributivos autonómicos.

Naquelas Comunidades Autónomas onde as organizacións lexitimadas acordasen complementos retributivos, os traballadores percibirán o mesmo como complemento autonómico, e nas condicións pactadas nos respectivos Acordos.

Artigo 69. Complemento por incapacidade temporal.

1.º Caso xeral: Todos os traballadores en situación de incapacidade temporal e durante os tres primeiros meses, recibirán o complemento necesario ata completar o 100 por 100 da súa retribución salarial total, incluídos os incrementos salariais producidos no período de baixa.

2.º Para o caso de profesores incluídos na nómina de pagamento delegado da Administración educativa correspondente, a percepción do 100 por 100 da súa retribución salarial total estenderase aos sete primeiros meses da incapacidade temporal.

3.º En cada caso dos sinalados anteriormente, unha vez superados os períodos respectivos indicados, aboarase o 100 por 100 da retribución salarial total en proporción dun mes máis por cada trienio de antigüidade na empresa.

Artigo 70. Plus de porteiro.

O porteiro recibirá un plus correspondente ao 9 por 100 do salario os doce meses do ano, se ten ao seu cargo o acendido e coidado da calefacción, sempre que sexa esta de carbón ou outros produtos sólidos.

Artigo 71. Plus de residencia.

Os traballadores de Ceuta, Melilla, Baleares e Canarias percibirán como plus de residencia ou insularidade, segundo os casos, os complementos sinalados para efecto no anexo.

Os traballadores que, á entrada en vigor do presente Convenio, viñesen percibindo por este concepto cantidades superiores á establecidas no anexo V, continuarán percibindo esas cantidades como dereito 'ad personam' non podendo ser reducidas nin absorbidas.

Artigo 72. Complemento por servizo militar.

O traballador afectado por este Convenio terá dereito á percepción dunha paga extraordinaria ao incorporarse ao servizo militar ou prestación social substitutoria sempre que se incorpore na substitución que lle corresponda ou tras as correspondentes prórrogas.

TÍTULO V

Réxime asistencial

CAPÍTULO I

Seguridade e hixiene e enfermidades profesionais

Artigo 73. Seguridade e hixiene.

As empresas e o persoal afectado por este Convenio cumprirán as disposicións sobre seguridade e hixiene no traballo, contidas no Estatuto dos Traballadores e na Lei de Prevención de Riscos Laborais (Lei 31/1995, de 8 de novembro).

Artigo 74. Enfermidades profesionais.

A Comisión Paritaria estudiará no marco que establezan os Regulamentos de desenvolvemento da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a creación dun servizo especializado de enfermidades profesionais, tales como:

a) Enfermidades neurolóxicas crónicas. b) Patoloxías otorrinolaringolóxicas. c) Enfermidades infectocontaxiosas crónicas. d) Alerxias crónicas. etc.

Para tal efecto, e se é o caso, a Comisión Paritaria dirixirase aos organismos competentes instándoo á creación do dito servizo.

CAPÍTULO II Melloras sociais

Artigo 75. Roupa de traballo.

As empresas proporcionaranlle ao persoal de servizos e ao persoal técnico de talleres ou laboratorios roupa de traballo unha vez ao ano.

O persoal docente, a petición propia ou por ser costume xa implantado, recibirá unha bata ao ano con obriga de a usar durante as actividades docentes. O profesorado de Educación Física, ou que exerza como tal, recibirá un chándal e calzado desportivo unha vez ao ano.

Artigo 76. Axudas ao estudo.

As empresas educativas comprendidas nos ámbitos de aplicación deste Convenio manterán, para o persoal afectado por este e para os seus fillos, un réxime de axudas ao estudo consistente na preferencia de praza en posto escolar e na gratuidade de ensino, tal e como se detalla nos dous artigos seguintes.

Artigo 77. Preferencia de praza en postos escolares.

A preferencia de praza en posto escolar considerase respecto á empresa do traballador, sempre que este teña unha dedicación cando menos igual á metade da xornada laboral anual, para calquera nivel educativo dos alí impartidos e se así o permiten as características propias da empresa.

Son beneficiarios desta axuda:

- a) Os traballadores afectados por este Convenio.
- b) Os fillos destes.
- c) Os fillos orfos daqueles traballadores que ao faleceren tivesen unha antigüidade superior a dous anos.
- d) Os fillos dos traballadores en situación de excedencia forzosa excepto o caso contemplado no artigo 44.1.

Artigo 78. Ensino gratuíto.

Establécese un réxime de gratuidade segundo os seguintes criterios:

1.º A gratuidade total refírese ao ensino regulado e ás actividades complementarias organizadas directamente pola empresa, para todos e cada un dos niveis educativos sinalados no artigo 2, e afecta a todas as empresas educativas que se rexen por este Convenio.

2.º Os traballadores, en todo caso, deben ter unha dedicación alomenos igual á metade da xornada laboral anual.

3.º Son beneficiarios desta axuda:

a) Os traballadores afectados por este Convenio respecto ao seu propio centro de traballo.

b) Os fillos destes, con independencia do centro educativo onde realicen os seus estudos.

c) Os fillos orfos daqueles traballadores que ao faleceren tivesen unha antigüidade superior a 2 anos.

d) Os fillos dos traballadores en situación de excedencia forzosa excepto o caso contemplado no artigo 44.1.

4.º O fondo total de prazas de gratuidade por cada nivel dos sinalados, será:

a) Preescolar, Educación Infantil, 1º ciclo de ESO (sen concertar), Segundo Ciclo de ESO, COU, FPB, Bacharelato, FPE de Grao Medio, FPE de Grao Superior, Programas de Garantía Social, EPA: 2 por 100.

b) Educación Primaria e Primeiro Ciclo de ESO (con concerto): 3 por 100.

No propio centro de traballo os fillos dos traballadores terán dereito a ensino gratuito aínda que se superen as porcentaxes sinaladas.

5.º Os traballadores estarán obrigados a solicitar as axudas ao estudo que se ofrezan polas Administracións Públicas se cumpren as condicións sinaladas polas respectivas convocatorias. Se son concedidas reintegrarán á empresa educativa correspondente as cantidades percibidas. Os ingresos así obtidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios do que se deduce do apartado anterior.

6.º Para a aplicación deste artigo estarase ao disposto no anexo V deste Convenio.

Artigo 79. Manutención e aloxamento.

O persoal afectado por este Convenio terá os seguintes dereitos:

1.º Con independencia da xornada laboral, o persoal docente a quen se encomende e acepte voluntariamente a vixilancia dos alumnos durante a comida ou recreos motivados por ela, terá dereito a manutención nos días dedicados a esta actividade.

2.º O persoal non afectado polo parágrafo anterior terá dereito a utilizar os servizos de comedor aboando o 50 por 100 establecido para os alumnos. É potestativo do empresario establecer que o referido persoal non sobrepase o 10 por 100 do número de alumnos que o utilicen habitualmente.

3.º Así mesmo o persoal poderá, eventualmente e salvo que exista causa xustificada en contra, utilizar o servizo de aloxamento aboando como máximo o 50 por 100 establecido para os alumnos.

4.º Nos centros de traballo onde exista comedor ou internado o persoal que atenda aos servizos de comedor e cociña terá dereito a manutención os días que exerza a súa actividade laboral e coincida o horario de comidas coa súa xornada diaria.

5.º O persoal interno terá dereito a manutención e aloxamento. Para este persoal, salvo expreso acordo mútuo en contra, a xornada terá carácter de partida e por iso dispoñeráse, como mínimo, dunha hora de descanso para a comida.

Artigo 80. Seguros de responsabilidade civil e accidentes.

Todas as empresas afectadas por este Convenio deberán contar con dúas pólizas de seguros que garantan as coberturas de responsabilidade civil e accidentes individuais de todo o persoal afectado por este Convenio.

As empresas notificaránlles aos representantes dos traballadores os pormenores das ditas pólizas e os procedementos a seguir en caso de sinistros.

Deberá estar asegurado todo o persoal (docente e non docente) da empresa que figure dado de alta no Réxime Xeral da Seguridade Social mediante acreditación polos boletíns TC2. Así como nominalmente todos os traballadores en situación de excedencia forzosa, excepto o caso contemplado no artigo 44.1, mesmo cando non figuren no TC2 da empresa.

Artigo 81. Garantías e coberturas.

En extracto, as garantías e coberturas das pólizas reseñadas serán as seguintes:

1.º Responsabilidade civil: na que poidan incorrer os asegurados con motivo das súas actuacións profesionais, con inclusión de fianza e defensa criminal e exclusión de:

- a) Os riscos que poidan ser asegurados polo ramo de automóviles.
- b) Calquera dano inmaterial que non sexa consecuencia directa dos danos materiais e/ou corporais garantidos por esta póliza.
- c) Os riscos excluídos por imperativo legal.
- d) Os riscos excluídos polas compañías aseguradoras.

Prestación máxima por sinistro: 5.000.000 de pesetas.

2.º accidentes individuais: cubrirá a asistencia médico-cirúrxico-farmacéutica en caso de accidente sufrido polos asegurados tanto no exercicio da profesión como na vida privada, en calquera parte do mundo e sen máis exclusións que as previstas legalmente e as comunmente contempladas polas compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de morte: 3.000.000 de pesetas.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas. Existen unhas porcentaxes sobre esta última cifra para as perdas ou inutilidades absolutas de membros.

Non hai indemnización diaria por perda de horas de traballo. Os dereitos deste seguro son compatíbeis con calquera outro.

CAPÍTULO III Dereitos sindicais

Artigo 82. Ausencias.

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal, e os Delegados Sindicais, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente e neste Convenio.

Artigo 83. Non discriminación.

Ningún traballador poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical, podendo expresar con liberdade as súas opinións, así como publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social comunicándollos ao empresario.

Artigo 84. Representación dos delegados de persoal.

Os Delegados de Persoal exercerán ante o empresario a representación para a que foron escollidos e terán as mesmas competencias establecidas para os Comités de Empresa.

Artigo 85. Representación do comité de Empresa.

O Comité de Empresa é o órgano representativo e colegiado do conxunto de traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo que posúa un censo de 50 ou máis traballadores.

Artigo 86. Dereitos e garantías.

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal, e os Delegados Sindicais terán todas as competencias, dereitos e garantías que establece o Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións legais aplicábeis.

Artigo 87. Acumulación de horas.

Para facilitar a actividade sindical na empresa, provincia, Comunidade Autónoma ou Estado, as centrais sindicais con dereito a formar parte da mesa negociadora do Convenio poderán acumular as horas dos distintos membros dos Comités de Empresa e, se é o caso, dos Delegados de Persoal pertencentes ás súas organizacións, naqueles traballadores, Delegados ou membros do Comité de Empresa que as centrais sindicais designen.

Para facer efectivo o establecido neste artigo, os Sindicatos comunicaranlle á organización patronal correspondente o desexo de acumular as horas dos seus Delegados.

As organizacións lexitimadas para a negociación deste Convenio poderán pactar coas Administracións competentes a liberación dos traballadores incluídos en pagamento delegado.

As Administracións correspondentes farán efectivos os salarios dos ditos liberados segundo a lexislación vixente.

Os sindicatos teñen a obriga de lle comunicar por escrito ao empresario, con antelación á liberación, o nome do traballador designado previa aceptación expresa deste.

Artigo 88. Dereito de reunión.

Garantírase o dereito que os traballadores teñen a reunirse no seu centro de traballo sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades deste e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente. As reunións deberán ser comunicadas ao empresario ou representante legal da empresa coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao cadro de persoal do centro de traballo que van a asistir á asemblea.

Co fin de garantir este dereito ao persoal non docente, o empresario ou representante legal da empresa poderá regular o traballo do día co fin de facer posíbel a asistencia deste persoal ás ditas asembleas.

Artigo 89. Cota sindical.

A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos, os empresarios poderán descontar na nómina destes o importe da cota sindical que se ingresará na conta que o Sindicato correspondente determine.

Artigo 90. Ausencia por negociación de convenio.

Os representantes das centrais sindicais implantadas no ámbito deste Convenio a nivel estatal, que se manteñan como traballadores en activo nalgunha empresa afectada por el e fosen designados como membros da Comisión negociadora (e sempre que a empresa sexa do sector afectado pola negociación ou arbitraje), previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para participar en negociacións de futuros convenios ou nas sesións da Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación e Arbitraje.

TÍTULO VI

Faltas, sancións, infraccións

CAPÍTULO I

Faltas

Artigo 91. Tipos.

Para o persoal afectado por este Convenio establécense tres tipos de faltas: Leves, graves e moi graves.

1.º Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.

b) Unha falta inxustificada de asistencia durante un prazo de trinta días.

c) A non comunicación, coa antelación previa debida, da inasistencia ao traballo por causa xustificada, ou non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falta ao traballo por causa xustificada, a menos que sexa evidente a imposibilidade de o facer e en xeral o incumprimento dos deberes de carácter informativo para coa empresa.

d) Dar por concluída a clase con anterioridade á hora do seu remate, sen causa xustificada, ata dúas veces en trinta días.

e) Neglixencia no desempeño das funcións concretas do posto de traballo, non entrega de cualificacións nas datas acordadas, non controlar a asistencia e a disciplina dos alumnos, así como neglixencia no uso dos materiais, utensilios ou ferramentas propias deste.

f) Non observar as normas de esenciais de seguridade e hixiene no traballo, establecidas pola empresa.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2.º Son faltas graves:

a) Máis de tres e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas no prazo de trinta días.

b) Máis dunha e menos de catro faltas inxustificadas de asistencia ao traballo nun prazo de trinta días.

c) O incumprimento das obrigas educativas de acordo coa lexislación vixente.

d) As ofensas de palabras proferidas ou de obras cometidas contra as persoas, cando revistan acusada gravidade. Considerarase que revisten acusada gravidade se menosprezan ante os alumnos a imaxe do seu educador ou se faltan gravemente á persoa do alumno ou aos seus familiares.

e) Incumprimento reiterado das normas sobre seguridade e hixiene no traballo establecidas pola empresa.

f) A realización, sen o oportuno permiso, de traballos particulares durante a xornada. Así mesmo, o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos, e, en xeral bens da empresa, para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, mesmo fóra da xornada laboral.

g) O falseamento e/ou a omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social ou ante a autoridade fiscal.

h) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

j) A reincidencia en falta leve nun prazo de noventa días.

3.º Son faltas moi graves:

a) Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.

b) Máis de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas nun prazo de trinta días.

c) As faltas graves de respecto e os malos tratos, de palabra ou obra, a calquera membro da comunidade educativa do centro de traballo.

d) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza na realización da tarefa encomendada. Entenderase que existe esta fraude se se abandona inxustificada e reiteradamente a función docente e se se incumpren gravemente as obrigas educativas derivadas da lexislación en vigor.

e) A apropiación, furto ou roubo de bens propia da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

f) O incumprimento grave e reiterado das normas sobre seguridade e hixiene no traballo establecidas pola empresa.

g) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

h) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

i) A embriaguez habitual ou toxicomanía, que incidan no traballo.

j) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

k) A reincidencia en falta grave, se se cometese dentro do ano seguinte a se ter producido a primeira infracción.

Artigo 92. Prescrición.

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán:

- 1.º As faltas leves, aos dez días.
- 2.º As faltas graves, aos vinte días.
- 3.º As faltas moi graves, aos cincuenta e cinco días.

CAPÍTULO II

Sancións

Artigo 93. Clases de sancións.

As sancións máximas que poderán imporse serán as seguintes:

- 1.º Por falta leve: Amoestación verbal ou escrita.
- 2.º Por falta grave: Suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.
- 3.º Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de quince a trinta días con ou sen apercibimento de despedimento; despedimento.

As anotacións desfavorábeis que como consecuencia das sancións impostas puidesen facerse constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 94. Procedemento sancionador.

Todas as sancións serán comunicadas por escrito ao traballador indicando a data e feitos que a motivaron. Remitirase copia desta ao Comité de empresa ou Delegados de persoal e aos Delegados sindicais se os houber.

O empresario, tendo en conta as circunstancias que concorran no feito e a conduta ulterior do traballador, poderá reducir as sancións por faltas leves, graves e moi graves.

Artigo 95. Infraccións dos empresarios.

As omisións ou accións cometidas polos empresarios que sexan contrarias ao disposto neste Convenio e demais disposicións legais serán consideradas como infracción laboral.

O persoal contratado, a través do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais, tratará en primeira instancia de corrixir a suposta infracción apelando ao empresario.

Se no prazo de dez días desde a notificación ao empresario non recibise solución, ou esta non fose satisfactoria para o reclamante, poderá incoar expediente ante a Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación e Arbitraje, a cal no prazo máximo de vinte días á recepción deste emitirá ditame.

Calquera das partes poderá apelar ao ditame da Inspección de Traballo ou Dirección Provincial do Ministerio de Traballo, ou organismo autonómico correspondente.

En todo caso estarase ao previsto nas disposicións legais vixentes.

Disposición adicional primeira.

Este Convenio prorrogarase por tácita recondución, a partir do 1 de xaneiro de 2004, se non mediase denuncia expresa del por calquera das partes lexitimadas cunha antelación de dous meses ao remate da súa vixencia.

Denunciado o Convenio, as partes comprométense a iniciar conversas nun prazo non superior a un mes antes da data de vencemento do Convenio ou da súa prórroga.

Disposición adicional segunda.

Nos niveis concertados, a Administración educativa competente é responsábel de cantas obrigas legais e salariais lle correspondan, quedando condicionado o seu aboamento a que se faga cargo delas. En consecuencia, os traballadores que consideren lesionados os seus dereitos deberán reclamarlos ante as instancias pertinentes dirixíndose tanto contra o empresario como contra a Administración educativa correspondente.

Disposición adicional terceira.

Este Convenio queda aberto á adhesión, nos termos que marca a lei, de calquera organización con representatividade legal suficiente nos ámbitos definidos nel.

Disposición adicional cuarta.

Para efectos do presente Convenio enténdese por curso escolar o período de tempo que se estende desde o 1 de setembro dun ano ao 31 de agosto do ano seguinte.

Disposición adicional quinta.

As Administracións educativas manterán durante a vixencia do presente convenio, a ratio profesor/unidade que viñan aboando mediante a nómina de pagamento delegado á data do comezo de vixencia do dito convenio e o incremento desta que se poida producir pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado, pola normativa equivalente das Comunidades Autónomas e/ou polos Acordos específicos adoptados nas ditas Comunidades.

Disposición adicional sexta.

Nas Comunidades Autónomas poderanse pactar complementos retributivos para todo o persoal afectado por este Convenio, que formarán parte integrante del.

Para que os Acordos sobre complementos retributivos autonómicos alcancen efectividade deberán ser tomados polas organizacións patronais e sindicais por maioría da súa respectiva representatividade.

Os ditos Acordos deberán ser enviados á Comisión Paritaria do Convenio, para que esta proceda a depositalos ante o organismo competente e a súa posterior publicación no Boletín Oficial do Estado.

No caso de profesores incluídos na nómina de pagamento delegado, o aboamento deste complemento estará condicionado a que sexa feito efectivo pola Administración educativa correspondente. As empresas non aboarán directamente cantidade ningunha por este concepto e en consecuencia non estarán obrigadas a iso.

Disposición adicional sétima.

As empresas educativas onde se impartan niveis que non reciban financiamento de fondos públicos, non virán obrigadas a aboar os salarios previstos nas presentes táboas salariais, durante os meses de xaneiro a agosto (ambos inclusive) de cada ano de vixencia deste Convenio, ao persoal docente correspondente aos ditos niveis, se non superan as seguintes ratio media de alumnos por aula ao 1 de Xaneiro do respectivo ano:

Educación Preescolar: 20 alumnos.

Primeiro Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.

Segundo Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.

BUP, Bacharelato: 29 alumnos.

COU: 20 alumnos.

FII: 25 alumnos.

CFGM: 25 alumnos.

CFGS: 20 alumnos.

Desta decisión informárase obrigatoriamente aos representantes dos traballadores na empresa, se estes existisen.

En todo caso, as empresas enviarán á Comisión Paritaria (calle Hacienda de Pavones, 5, segundo izquierda, 28030 Madrid) comunicación de que se aplicou a cláusula anterior xunto coa notificación aos representantes dos traballadores, se os houber, e o listado oficial de alumnos matriculados por unidade, utilizando o procedemento que establecido no anexo VI deste Convenio.

Disposición adicional oitava.

O salario do persoal que imparta programas de garantía social subvencionados, será o establecido nas táboas salariais para o persoal de programas de garantía social concertados, sempre que o financiamento recibido para a execución do programa así o permita.

O resto das condicións laborais deste persoal adaptarase aos períodos e características do programa que impartan.

Disposición adicional novena.

Nas Comunidades Autónomas, as organizacións empresariais e sindicais que alcancen a maioría da súa representatividade, poderán establecer, previo acordo coa Administración educativa, unha configuración das funcións directivas temporais e o seu correspondente financiamento, distinta á contemplada con carácter xeral neste Convenio.

Os ditos Acordos para que alcancen efectividade deberán ser enviados á Comisión Paritaria do Convenio, para que esta proceda a depositalos ante o organismo competente, para a súa publicación no Boletín Oficial do Estado.

Disposición transitoria primeira.

Os actuais orientadores educativos da Educación Secundaria Obrigatoria que ata a publicación deste Convenio estaban clasificados como persoal titulado non docente, reclasificaranse en persoal docente ao comezo do curso escolar 2000-2001, adecuando a ratio profesor/unidade á inclusión deste persoal dentro do grupo de persoal docente.

Malia o anterior, naquelas CC.AA. onde exista un complemento retributivo para o persoal docente da Educación Secundaria Obrigatoria, vixente á data de efectos económicos deste Convenio (1 de xaneiro de 2000), o dito complemento aboarase, así mesmo, con efectos desde esa data aos orientadores educativos sostidos con fondos públicos. Esta obriga está condicionada a que sexa feita efectiva pola Administración

Educativa correspondente e as empresas, por tanto, non aboarán directamente cantidade ningunha por este concepto, non estando obrigadas a iso.

Disposición transitoria segunda.

A redución de xornada ata trinta e oito horas semanais para o persoal administrativo, auxiliar e de servizos xerais entrará en vigor o 1 de xaneiro do ano 2001, naqueles centros onde o calendario laboral que afecta ao ano 2000 se fixase por ano natural e non polo curso escolar.

Disposición transitoria terceira.

A paga extraordinaria establecida no artigo 61 deste Convenio será liquidada durante a súa vixencia temporal a aqueles traballadores cunha antigüidade, á data de entrada en vigor do Convenio, que sexa igual ou superior a vinte e cinco anos. Neste caso, o importe da paga incrementarase nunha mensualidade extraordinaria máis por quinquenio cumprido na data de aboamento.

Os traballadores que á entrada en vigor deste Convenio teñan cumpridos cincuenta e seis ou máis anos e que á longo da súa vixencia alcanzasen cando menos quince anos de antigüidade na empresa e menos de vinte e cinco, terán dereito a percibir unha paga extraordinaria por antigüidade na empresa por importe dunha mensualidade extraordinaria por cada quinquenio cumprido. As empresas disporán do período de vixencia do Convenio para facer efectiva esta paga extraordinaria.

Os traballadores docentes recolocados ao abeiro dos Acordos de centros afectados pola non renovación do concerto educativo e/ou mantemento do emprego, actualmente prestando os seus servizos nun centro, e a quen a Administración Educativa correspondente lles recoñecese a antigüidade xerada con anterioridade ao centro actual, adquirirán o dereito do parágrafo anterior ou, se é o caso, do artigo 61 deste Convenio. Isto non supón o recoñecemento dunha antigüidade maior na empresa que a que corresponda coa efectiva alta nesta, segundo a súa vixente relación contractual

No suposto de que o traballador extinga o seu contrato de traballo durante a vixencia do Convenio, por calquera das causas previstas leigalmente, a empresa virá obrigada a aboarlle a paga extraordinaria por antigüidade se reúne os requirimentos desta disposición.

Disposición final única.

As condicións deste Convenio forman un todo indivisíbel.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que no presente ano poidan establecerse por disposición legal e polas que, con carácter voluntario, veñan aboando as empresas á entrada en vigor deste Convenio.

A retribución total que á entrada en vigor deste Convenio veña recibindo o persoal afectado por el, non poderá ser reducida en ningún caso, pola aplicación das normas que no dito Convenio se establecen.

En todo caso serán respectadas aquelas situacións que viñesen desfrutando os traballadores, individual ou colectivamente, e que no seu conxunto resulten máis beneficiosas que as establecidas neste Convenio.

ANEXO I

Definicións de categorías profesionais e equivalencias

A) Definicións

Grupo 1. Persoal docente

1.1.1, 1.2.1, 1.3.1, 1.4.1, 1.5.1, 1.6.1, 1.7.1, 1.8.1. Profesor ou Profesor Titular: É o que, reunindo as condicións e títulos académicos esixidos pola normativa vixente, exerce a súa actividade educativa (no que se inclúe a titoría e a orientación dos alumnos), para o adecuado desenvolvemento do currículo, dentro do marco organizativo, pedagóxico e didáctico establecido pola empresa educativa, con respecto ao seu carácter propio e de acordo coa lexislación vixente.

1.1.2. Técnico Superior: É quen reunindo as condicións e títulos académicos esixidos pola normativa en vigor, exerce a súa actividade educativa, para o adecuado desenvolvemento do currículo da Educación Infantil, incluíndo as actividades relacionadas coa saúde, hixiene e alimentación dos alumnos, dentro do marco organizativo, pedagóxico e didáctico establecido pola empresa educativa, con respecto ao seu carácter propio e de acordo coa lexislación vixente.

1.2.2, 1.3.2, 1.4.3, 1.5.3. Orientador educativo: É quen, coa titulación requirida pola normativa en vigor, realiza as súas funcións propias de acordo coa lexislación vixente, dentro do marco organizativo, pedagóxico e didáctico establecido pola empresa educativa, con respecto ao seu carácter propio.

1.4.2, 1.5.2, 1.6.2, 1.8.2. Profesor adxunto ou Agregado ou Auxiliar: É quen, coa titulación académica correspondente, imparte as clases teórico-prácticas no Ensino Secundario ou de Formación Profesional. Así mesmo, colabora co profesor titular no desenvolvemento do currículo baixo as súas directrices.

1.9.1. Profesor de actividades educativas extracurriculares: É quen, en posesión da titulación requirida, desenvolve actividades docentes ou educativas que non son avaliábeis para efectos académicos, cun ou varios grupos de alumnos.

1.9.2. Instrutor ou Monitor: É quen cos coñecementos suficientes desenvolve actividades docentes ou educativas que non son avaliábeis para efectos académicos, cun ou varios grupos de alumnos.

Tamén poderá ser o axudante do profesor de educación física ou do profesor de actividades educativas extracurriculares.

1.9.3. Educador: É quen, coa preparación adecuada, colabora na formación integral dos alumnos e coida da orde nos tempos de traballo persoal.

1.10.1. Director: É quen, en posesión da titulación adecuada, é designado polo empresario ou electo a teor establecido na lexislación vixente, dirixe, orienta e supervisa as actividades educativas. Igualmente, realiza aquelas outras funcións que lle sexan encomendadas.

1.10.2. Subdirector: É quen, en posesión da titulación adecuada, é designado polo empresario, auxilia ao Director e quen o substitúe, en caso necesario.

1.10.3. Xefe de Estudos: É quen, en posesión da titulación adecuada, é designado polo empresario, responde do desenvolvemento do cadro pedagóxico da empresa educativa e daquelas outras funcións que lle sexan encomendadas.

1.10.4. Xefe de Departamento: É o Profesor designado polo empresario, que dirixe e coordina a investigación, programación e ensinanza das disciplinas que correspondan ao seu Departamento.

Grupo 2. Persoal non docente

2.1. Persoal titulado non docente.

2.1.1. Titulado superior: É o que, con titulación mínima de Licenciado, Enxeñeiro ou Arquitecto, exerce unha función especializada ou asesora, xa sexa directamente sobre os alumnos ou xenericamente na

empresa, tendo sido contratado en consideración ao título alcanzado, exercendo con plena responsabilidade as funcións propias da súa profesión.

2.1.2. Titulado Medio: É o que, con titulación mínima de Diplomado Universitario, Enxeñeiro Técnico, Arquitecto Técnico ou equivalente, exerce unha función especializada ou asesora, xa sexa directamente sobre os alumnos ou xenericamente na empresa, sendo contratado por esta en consideración ao título alcanzado, exercendo con plena responsabilidade as funcións propias da súa profesión.

2.2. Persoal de Administración:

2.2.1. Xefe de Administración ou Secretaría: É quen ten ao seu cargo a dirección administrativa e/ou a Secretaría da empresa educativa.

2.2.2. Xefe de Negociado: É quen, ás ordes do Xefe de Administración e/ou Secretaría, ou directamente do empresario ou persoa designada por el, se encarga de dirixir unha Sección ou Departamento administrativo.

2.2.3. Oficial. Contábel: É quen exerce funcións burocráticas ou contábeis que esixan iniciativa e responsabilidade.

2.2.4. Recepcionista. Telefonista: É quen durante a súa xornada de traballo atende o teléfono, coidando así mesmo, de cuestións burocráticas e de recepción de visitas ou de cartas, paquetes e mercadorías, en colaboración co conserxe e o porteiro se os houber.

2.2.5. Auxiliar: Comprende esta categoría ao empregado ue realiza funcións administrativas burocráticas ou de biblioteca, baixo a dirección do seu inmediato superior, que poderá ser directamente o empresario ou un representante seu.

2.2.6. En formación: É o traballador que subcribiu contrato para a formación, que realiza as funcións que se lle encomenden dentro da área de administración ou secretaría.

2.3. Persoal Auxiliar.

2.3.1. Coidador: É quen axuda os alumnos atendendo ás súas necesidades propias: hixiene, aseo, alimentación, mobilidade, etc.

2.4. Persoal de Servizos Xerais.

2.4.A) Persoal de portería e vixilancia.

2.4.A.1. Conserxe: É quen atende as necesidades do centro de traballo, en canto á conservación das súas distintas dependencias. Tamén axuda o recepcionista, caso de o haber, ou directamente se o dito cargo non existise, na recepción de visitas. Ten ao seu cargo a organización do traballo dos celadores, porteiros e ordenanzas se os houber. Atende os alumnos para que estes non deterioren as instalacións.

2.4.A.2. Porteiro: Atende á vixilancia das portas das dependencias empresariais, coidando a súa puntual apertura e peche e evitando o acceso a estas ás persoas non autorizadas; ten que se facer cargo dos avisos e entregas de paquetes, cartas, mercadorías, mandados, encargos, etc., en colaboración co conserxe e o recepcionista se os houber; prende e apaga as luces nos elementos comúns; cuida do normal funcionamento de contadores, calefacción, e outros equipos equivalentes; limpa e conserva a zona que se lle encomende. En colaboración co profesorado, ten ao seu cargo a orde e compostura dos alumnos, para o mellor trato e conservación das instalacións, durante a súa estadía no centro educativo, fóra das clases.

2.4.A.3. Garda, Sereno: É quen, de día ou de noite, ten ao seu cargo a vixilancia das dependencias da empresa, axudando ou suprindo, se é o caso, ao porteiro na función de abrir ou pechar portas e na de evitar o

acceso a persoas non autorizadas. Terá como función facer gardar a orde e compostura aos residentes durante a noite.

2.4.A.4, 2.4.13.4, 2.4.C.5, 2.4.D.4. Persoal non cualificado: É o traballador maior de 18 anos, que realiza as funcións que se lle encomenden dentro das áreas de portería e vixilancia ou da de limpeza ou da de cociña e comedor ou da de mantemento e oficios xerais.

2.4.A.5, 2.4.13.5, 2.4.C.6, 2.4.D.5. En formación: É o traballador que subscribiu contrato para a formación, que realiza as funcións que se lle encomenden dentro das áreas de portería e vixilancia ou da de limpeza ou da de cociña e comedor ou da de mantemento e oficios xerais.

2.4.13) Persoal de limpeza.

2.4.13.1. Gobernante: É quen ten ao seu cargo a coordinación do persoal de limpeza, distribuíndo o servizo para a mellor atención das dependencias da empresa, responsabilizándose das chaves de armarios de lencería, utensilios e produtos de limpeza e outro material doméstico diverso.

2.4.13.2. Empregado do servizo de limpeza: É quen atende a función de limpeza das dependencias a el encomendadas, baixo a dirección do gobernante ou directamente do empresario ou persoa designada por este. Poderá simultanear as súas funcións coas de empregado do servizo de costura, lavado, prancha, cociña e comedor.

2.4.13.3. Empregado de costura, lavado e prancha: É quen atende a algunha ou a todas estas funcións. Poderá simultanear as súas funcións coas de empregado do servizo de limpeza, cociña e comedor.

2.4.C) Persoal de cociña e comedor.

2.4.C.1. Xefe de cociña: É quen dirixe a todo o persoal desta, se responsabiliza da adquisición, coidado e condimentación dos alimentos e coida do seu servizo nas debidas condicións, velando polo cumprimento da normativa sobre comedores escolares e sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.2. Cociñeiro: É o encargado da preparación dos alimentos, responsabilizándose do seu bo estado e presentación, así como da pulcritude do local e utensilios de cociña. No caso de non existir Xefe de Cociña velará polo cumprimento da normativa sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.3. Axudante de Cociña: É quen, ás ordes do Xefe de Cociña ou Cociñeiro, ou directamente do empresario ou persoa designada por este, o axuda nas súas funcións. Pode simultanear as súas funcións coas de empregado do servizo de limpeza, costura, lavado, prancha e comedor.

2.4.C.4. Empregado do servizo de comedor: É quen atende o servizo de comedor, ás ordes do Xefe de Cociña ou Cociñeira ou directamente do empresario ou persoa designada por este. Poderá simultanear as súas funcións coas de empregado do servizo de costura, lavado, prancha, cociña e limpeza.

2.4.D) Persoal de mantemento e servizos xerais.

2.4.D.1. Oficial de primeira de Oficios: É quen, posuíndo a práctica nos oficios correspondentes, os exerce con gran perfección, realizando traballos xerais e, mesmo, os que supoñen especial empeño ou delicadeza.

2.4.D.2. Oficial de segunda de Oficios: É quen, sen chegar á especialización requirida para os traballos perfectos, executa os correspondentes a un determinado oficio coa suficiente corrección e eficacia.

2.4.D.3. Empregado de mantemento, xardinería e oficios varios: É quen, tendo a suficiente práctica, se dedica ao coidado, reparación e conservación integral dos edificios e xardíns.

2.4.E) Condutores.

2.4.E.1. Conductor de primeira Especial: É o traballador provisto do permiso de conducir de primeira especial, ao que se lle encomenda a condución de vehículos e o mantemento do seu normal funcionamento e limpeza.

2.4.E.2. Conductor de segunda: É o traballador provisto do permiso de conducir de segunda, ao que se lle encomenda a condución de vehículos para os que estea autorizado e o mantemento do seu normal funcionamento e limpeza. Así mesmo, poderánselle encomendar xestións en diversos lugares alleos á empresa.

B) Equivalencias con categorías definidas anteriormente noutros convenios

1.2.2 Orientador Educativo. Incluirase o Orientador educativo clasificado no anterior Convenio como 1.8.1.

1.3.2 Orientador Educativo. Incluirase o Orientador Educativo de ESO, clasificado no anterior Convenio como Titulado Superior 2.1.1.

2.2.6 En formación. Incluirase o antigo Aprendiz.

2.3.1 Coidador. Incluirase o antigo Coidador de alumnos con discapacidades.

2.4.B.5 En formación. Incluirase o antigo Botóns e Aprendiz.

2.4.C.6 En formación. Incluirase o antigo Pinche e Aprendiz.

En caso de discrepancia entre as partes sobre as equivalencias anteriores, resolverá esta a Comisión Paritaria.

As partes negociadoras entenden que xa se produciron as reclasificacións profesionais derivadas da adaptación ao sector do antigo Convenio Colectivo de Ensino, de conformidade co anterior cadro de equivalencias que contiñan os convenios I, II e III. Non obstante, se algún traballador non foi aínda reclasificado, teranse en consideración as equivalencias que figuraban no III Convenio.

ANEXO III

Centros residenciais (colexios menores, residencias de estudantes e escolas fogar).

Clasificación do persoal

O persoal que preste os seus servizos nestas empresas clasificarase nos seguintes grupos:

* Grupo 1. Persoal docente.

* Grupo 2. Persoal non docente.

Grupo 1: Persoal docente.

1.1. Director.

1.2. Subdirector.

1.3. Xefe de Estudos ou Titor.

1.4. Educador, Capelán, Médico e Psicólogo.

1.5. Educador de Escola-Fogar.

Grupo 2: Persoal non docente.

2.1. Persoal titulado non docente.

Este personal clasificarase conforme ao establecido no artigo 10 deste Convenio e as súas funcións serán as que aparecen definidas no Anexo I.

2.2. Persoal administrativo.

Este personal clasificarase conforme ao establecido no artigo 10 deste Convenio e as súas funcións serán as que aparecen definidas no Anexo I.

2.3. Persoal auxiliar.

2.3.1. Coidador de Escola-Fogar.

2.4. Persoal de servizos xerais.

Este personal clasificarase conforme ao establecido no artigo 10 deste Convenio e as súas funcións serán as que aparecen definidas no Anexo I.

Definicións de categorías profesionais:

1.1. Director: É quen, encargado polo titular da empresa, orienta e supervisa as actividades en todos os seus aspectos e quen realiza outras actividades que lle sexan encomendadas.

1.2. Subdirector: É quen auxilia e, en caso necesario, substitúe o Director nas súas funcións.

1.3. Xefe de Estudos o Titor: É quen responde ao desenvolvemento do conxunto de actividades educativas e/ou formativas do centro.

1.4. Educador: É o persoal que, coa titulación axeitada, colabora na actividade formativa do centro residencial.

1.5. Educador Escola-Fogar: É o persoal que, coa titulación axeitada, colabora na actividade formativa da Escola-Fogar.

2.3.1. Coidador de Escola-Fogar: É quen axuda os alumnos atendendo ás súas necesidades propias: hixiene, aseo, mobilidade, alimentación, etc.

Xornada do persoal docente

O persoal interno que posúa a categoría de Director, Subdirector e Xefe de Estudos ou Titor, incrementará a súa xornada en 2 horas semanais.

Xornada do persoal non docente

Este persoal non variará a súa xornada durante os meses de xullo e agosto, salvo pacto entre as partes.

Salarios do persoal docente

Categoría	Salario	Trienio
1.1. Director	230.242	6.723
1.2. Subdirector	223.925	6.376
1.3. Xefe de estudos-titor	216.650	6.019
1.4. Educador, capelán, médico e psicólogo	208.347	4.958
1.5. Educador de escola-fogar	201.967	4.185

Salario do persoal non docente

Categoría	Salario	Trienio
2.1. Persoal titulado non docente.	O que corresponda	O que corresponda

		no Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1.	no Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1.
2.2.	Persoal administrativo	O que corresponda no Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2.	O que corresponda no Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2.
2.3.1.	Coidador de escola-fogar	154.221	4.185
2.4.	Persoal de servizos xerais	O que corresponda no Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4.	O que corresponda no Anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4.

Sobre o establecido no resto de materias non reguladas neste Anexo, rexerá o disposto no articulado xeral do Convenio. En calquera caso respectaránse as condicións “ad personam” existentes ao comezo da súa vixencia.

ANEXO IV

Redución progresiva da carga lectiva do profesorado incluído na nómina de pagamento delegado

1.º Nas Comunidades Autónomas que teñan establecidas ou establezan unhas ratios profesor/unidade, calculadas con base a vintecinco horas lectivas, iguais ou superiores ás seguintes:

<u>Nivel</u>	<u>1 liña</u>	<u>2 ou máis liñas</u>
Educación Infantil	1,17	1,17
Educ. Primaria e/ou Especial Básica	1,40	1,33
Educación Secundaria Obrigatoria	1,75	1,65
Bacharelato	1,90	1,80
Ciclos formativos	1,56	1,56

O persoal docente incluído en pagamento delegado do respectivo nivel terá unha xornada máxima lectiva semanal de vintecatro horas sempre que a Administración educativa correspondente se faga cargo diso.

Todo iso con independencia da ratio necesaria para a impartición da lingua vernácula (sempre que esta supoña un incremento do horario curricular dos alumnos), funcións de orientación e apoios a minorías e integración.

2.º Con obxecto de conseguir unha mellora da calidade do servizo educativo que prestan os centros e os seus traballadores, así como de garantir o mantemento e creación de emprego no sector, as organizacións asinantes do presente Convenio comprométense a promover nas Comunidades Autónomas a negociación de Acordos de Equipos Docentes para alcanzar as seguintes ratios profesor/unidade:

<u>Nivel</u>	<u>1 liña</u>
Educación Infantil	1,33
Educ. Primaria e/ou Especial Básica	1,50
Educación Secundaria Obrigatoria	1,85
Bacharelato	2,20
Ciclos formativos	1,75

Todo iso con independencia da ratio necesaria para a impartición da lingua vernácula (sempre que esta supoña un incremento do horario curricular dos alumnos) funcións de orientación e apoios a minorías e integración.

Considerando estas ratios, todas elas calculadas con base en vintecinco horas lectivas, e sempre que a Administración correspondente se faga cargo diso, procederáse a adecuar a xornada máxima lectiva semanal da seguinte forma:

Educación Infantil	23 horas.
Educ. Primaria e/ou Especial Básica	23 horas.
Educación Secundaria Obrigatoria	22 horas.
Bacharelato	22 horas.
Ciclos Formativos	22 horas.

3.º Para que os acordos de ámbito autonómico sobre Equipos Docentes que contemplan o establecemento de ratios profesor/unidade alcancen efectividade, deberán ser subcritos polas organizacións patronais e sindicais por maioría da súa respectiva representatividade.

Os ditos acordos, en canto que impliquen unha redución de xornada lectiva nos termos dos apartados 1.º e 2.º anteriores, deberán ser enviados á Comisión Paritaria do Convenio para que esta proceda a depositalos ante o organismo competente para a súa publicación no Boletín Oficial do Estado.

4.º De se producir as condicións sinaladas no primeiro e segundo apartado, as conseguintes reducións de xornada aplicaranse ao comezo do curso escolar seguinte.

5.º No caso de que a carga lectiva do currículo escolar sexa incrementada nalgún dos niveis educativos sinalados durante a vixencia temporal do presente Convenio, as ratios sinaladas correspondentes aos niveis afectados por este feito serán tamén incrementadas na mesma proporción para efectos da redución de xornada.

6.º As organizacións asinantes comprométese antes do remate de vixencia do Convenio a examinar a aplicación previsto neste anexo e a súa adecuación ao futuro.

ANEXO V

Procedemento de concesión de prazas escolares gratuítas

En cumprimento do artigo 78 para a concesión de prazas escolares gratuítas aos fillos dos traballadores afectados por este Convenio establécese o seguinte procedemento:

1.º Na primeira semana do mes de maio constituirase en cada provincia unha Comisión Mixta integrada polas organizacións empresariais e os sindicatos que formen parte da Mesa Negociadora do Convenio.

A dita Comisión aprobará e publicará:

- O modelo de solicitude.
- O prazo e lugar de presentación.
- Os criterios de preferencia na adxudicación, caso de haber máis solicitudes que prazas dispoñíbeis.

2.º Na primeira semana do mes de xuño, a Comisión procederá a:

- Adxudicar as prazas.
- Comunicarlles ás empresas e traballadores a súa resolución.

- Facer constar aos traballadores que reúnan os requirimentos necesarios para solicitar as axudas ao estudio que ofrezan as Administracións Públicas a obriga que teñen de as solicitar.

3.º No prazo dunha semana, contada a partir da recepción da comunicación, as empresas e os traballadores que consideren lesionados os seus dereitos poden recorrer ante a Comisión Mixta.

4.º Antes do 15 de xullo a Comisión Mixta resolverá definitivamente. A súa decisión será vinculante.

ANEXO VI

Instrucións e modelos para se acoller á cláusula de descolgamento prevista na disposición adicional sétima

Instrucións

1ª. O empresario comunicaralles aos representantes dos traballadores (ou no seu defecto aos titulares da aula afectada) a súa intención de se acoller á cláusula de descolgamento, utilizando o modelo 2, adxuntándolles os listados do alumnado (modelo 3) e os TC 3/2 (en caso de BUP e Bacharelato) para acadar o seu visto bo e praxe.

2ª. A documentación que figura no punto 1 remitirase xunto co modelo 1 á Comisión Paritaria antes de trinta días desde a publicación no Boletín Oficial do Estado do Convenio ou das revisións salariais de cada ano.

3ª. A Comisión Paritaria reunirse nos trinta días seguintes desde a conclusión do prazo para enviar a documentación fixada no punto anterior, para resolver os casos presentados.

4ª. Se a documentación fornecida é a prevista nestas instrucións constando o visto e praxe dos representantes dos traballadores (ou titulares das aulas, se é o caso) a Comisión Paritaria aceptará o descolgamento.

Se é remitida outro tipo de documentación que acredite, así mesmo, o cumprimento dos requirimentos previstos na disposición adicional sétima, a Comisión Paritaria ou ben concederá o descolgamento ou ben solicitará ao petionario a documentación que considere de interese.

MODELO 1 Comunicación á Comisión Paritaria

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

_____, ____ de _____ de 200__.

D. _____, con documento de identidade núm. _____, titular do Centro _____, comunica que procede a aplicar a cláusula de descolgamento prevista na Disposición Adicional Sétima do IV Convenio Colectivo de Empresas de Ensino Privado Sostidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, asinado con data _____ e publicado no BOE do _____.

En cumprimento do previsto na devandita disposición adicional, achégolles copia da comunicación remitida aos representantes dos traballadores e do listado oficial dos alumnos matriculados na unidade do nivel _____ TC 3/2 correspondente (en caso de BUP ou Bacharelato), con data do 1 de xaneiro de 200__.

Attmte.

Colexio:

MODELO 2 Notificación aos representantes dos traballadores

Ao Representante/s dos Traballadores do Colexio: _____

_____, ____ de _____ de 200__.

D. _____, con documento de identidade núm. _____, titular do Centro _____, comunica que procede a aplicar a cláusula de descolgamento prevista na Disposición Adicional Sétima do IV Convenio Colectivo de Empresas de Ensino Privado Sostidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, asinado con data _____ e publicado no BOE do _____.

En virtude do disposto na devandita disposición adicional, achégolle s os listados oficiais correspondentes aos niveis _____, e TC 3/2 correspondente (se se trata de BUP ou Bacharelato), para que dea a súa conformidade a estes, co fin de os remitir á Comisión Paritaria do IV Convenio.

Recibin:

O Titular

Representante dos traballadores
(ou no seu defecto o titular da aula)

Addo.:

DNI:

MODELO 3 Lista de alumnado

Para efectos de aplicación da cláusula de descolgamento prevista na Disposición Adicional Sétima do IV Convenio, o listado do alumnado con fecha de 1 de xaneiro de 200__, do grupo _____ do nivel é:

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

Visto e praxe
Representante Traballadores
(o no seu defecto o titular da aula)

O Titular

Selo colexio

(Achegar un listado por cada aula do nivel para o que se pide o descolgamento).