

**VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de ensino privado de réxime xeral ou ensino regrado sen ningún nivel concertado ou subvencionado
(Anos 2001-2004)**

TÍTULO PRIMEIRO

DISPOSICIÓN XERAIS

CAPÍTULO PRIMEIRO

Ámbitos

Artigo 1.º Ámbito territorial.-

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

Artigo 2.º Ámbito funcional.-

Quedarán afectados polo presente Convenio colectivo os centros de ensino privado de réxime xeral ou de ensinanzas regradas sen ningún nivel subvencionado con fondos públicos ou centros non concertados, calquera que sexa o carácter e nacionalidade da entidade titular, nos que se imparta algunha das seguintes actividades educativas:

- a) Preescolar ou Educación Infantil (integrados).
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obrigatoria.
- d) BUP e COU; Bacharelato.
- e) Formación Profesional I e II, ciclos formativos de grao medio e/ou superior, excepto os centros que impartan as áreas de coñecementos técnicos e prácticos homologados de Formación Profesional de primeiro ou segundo grao.

Artigo 3.º Ámbito persoal.-

O presente Convenio Colectivo afecta a todo o persoal, en réxime de contrato de traballo, que preste os seus servizos nos centros indicados no artigo 2.º do presente Convenio.

Ademais dos mencionados no parágrafo anterior, quedarán afectados polo presente Convenio os traballadores que presten os seus servizos en internados pertencentes aos centros referidos no artigo 2.º deste Convenio.

Artigo 4.º Ámbito temporal.-

O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte a partir da súa publicación no Boletín Oficial do Estado. Os seus efectos económicos aplicaranse desde o día 1 de xaneiro de 2001.

A duración deste Convenio será ata o 31 de decembro de 2004.

Artigo 5.º Convenios de ámbito inferior.-

Nos convenios colectivos de ámbito inferior ao estatal e superior ao da empresa, que puidesen negociarse a partir do asinamento deste presente Convenio colectivo, excluíranse, expresamente, da negociación: Período de proba, clasificación de categorías profesionais, modalidades de contratación, réxime disciplinario, normas mínimas de seguridade e hixiene e mobilidade xeográfica.

Así mesmo, nos Convenios Colectivos de ámbito de empresa que puidesen negociarse a partir do asinamento do presente Convenio excluíranse expresamente da negociación: Retribucións salariais, clasificación de categorías profesionais, xornada e vacacións; finalizando obrigatoriamente o seu ámbito temporal ao 31 de decembro do ano 2004.

Estas condicións restritivas manteranse en todos os Convenios Colectivos que poidan negociarse.

Así mesmo, e no suposto de negociacións de carácter autonómico, que puidesen afectar ao ámbito establecido neste texto convencional, será necesario o previo acordo, segundo a respectiva representatividade, das organizacións patronais e sindicais lexitimadas para negociar neste sector en concreto. En todo caso, o convenio estatal terá carácter de dereito supletorio dispositivo respecto a materias non negociadas no ámbito autonómico.

As organizacións asinantes do presente Convenio Colectivo comprométense a que os seus Delegados sindicais e centros asociados respecten a presente disposición.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión e prórroga do Convenio

Artigo 6.º-

O presente Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 2001 por tácita recondución, a non ser que con anterioridade e con dous meses de antelación ao remate do período de vixencia do Convenio, ou á de calquera das súas prórrogas, mediase denuncia expresa do Convenio por calquera das partes asinantes deste.

Artigo 7.º-

Denunciado o Convenio Colectivo, as partes asinantes comprométense a iniciar conversas nun prazo non superior a un mes antes da data de vencemento do Convenio ou da súa prórroga. Ata a data de asinamento do novo Convenio manterá a súa vixencia o anterior.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria do Convenio

Artigo 8.º-

Constituirase unha Comisión Paritaria para a interpretación, mediación e arbitraje do presente Convenio. Na primeira reunión procederase ao nomeamento do Presidente e do Secretario, que terán como tarefa respectivamente convocar e moderar a reunión e redactar acta desta, rexistrar e archivar os asuntos tratados.

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

Esta Comisión Paritaria, única en todo o Estado, estará integrada polas organizacións negociadoras do Convenio Colectivo.

Artigo 9.º-

Os acordos serán tomados por voto cualificado e en función da representatividade oficial das organizacións, requiríndose para adoptar acordos a aprobación da maioría da parte empresarial e sindical. A dita Comisión Paritaria fixa o seu domicilio, para efectos de recollida de consultas, en Madrid, calle Ferraz, núm. 85 (28008).

Reunirase con carácter ordinario unha vez ao trimestre, e con carácter extraordinario cando o solicite a maioría dunha das partes. En ambos os casos, a convocatoria farase por escrito, cunha antelación mínima de cinco días, con indicación da orde do día e data da reunión, achegándose a documentación necesaria.

Só en caso de urxencia, recoñecida por ambas as partes, o prazo poderá ser inferior.

Artigo 10.-

As partes negociadoras do presente Convenio adhírense ao II Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais (ASEC), así como ao seu Regulamento de aplicación, que vincularán á totalidade das empresas e á totalidade dos traballadores representados, actuando en primeira instancia a Comisión Paritaria deste Convenio.

CAPÍTULO IV

Organización do traballo

Artigo 11.-

A disciplina e organización do traballo é facultade específica da entidade ou persoa física ou xurídica titular do centro, e axustaranse ao previsto na lexislación vixente, así como no carácter propio e disposicións específicas de cada centro.

Artigo 12.-

O persoal virá obrigado a prestar os servizos que, conforme ao seu contrato laboral, lle sinale o titular do centro, durante todo o ano laboral ou polo tempo do contrato, se este fose de menor duración.

TÍTULO II

DO PERSOAL

CAPÍTULO PRIMEIRO

Artigo 13. Clasificación do persoal.-

O persoal comprendido no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, de conformidade coa súa titulación e o traballo desenvolvido no centro, clasificarase nun dos seguintes grupos :

Grupo I:

a) Persoal docente:

Profesor titular.

Profesor adxunto, axudante ou auxiliar.

Educador infantil.

Instrutor.

b) Categorias temporais: Director, subdirector, xefe de estudos, xefe de departamento.

c) Persoal non docente:

Persoal titulado:

1. Titulados superiores: Capelán, director espiritual, letrado, médico, psicólogo, pedagogo, bibliotecario, etc.

2. Titulado de grao medio: ATS, etc.

Persoal non titulado:

Outro persoal: Encargado de actividades extraescolares, vixilante.

Grupo II:

Persoal administrativo:

Xefe de administración ou secretaría.

Xefe de negociado.

Oficial.

Auxiliar.

Aprendiz-contratado para a formación.

Grupo III:

Persoal de servizos xerais:

Conserxe.

Gobernante.

Xefe de cociña.

Oficial de 1ª.

Condutor de 1ª.

Cociñeiro.

Celador.

Porteiro e ordenanza.

Condutor de 2ª.

Axudante de cociña.

Garda ou sereno.

Empregado de mantemento e xardinería.

Empregado de servizos xerais e limpeza.

Persoal non cualificado.

Oficial de 2ª.

Pinche-aprendiz-contratado para a formación.

Botóns.

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non supoñen a obriga de ter provistas todas elas se a necesidade ou o volume da actividade do centro non o requiren. A Comisión Paritaria poderá homologar, a petición dos afectados, todas aquelas categorías non contempladas neste Convenio.

As definicións correspondentes ás distintas categorías son as que figuran no anexo I que forma parte integrante deste Convenio Colectivo.

Artigo 14. Contratación. Disposicións xerais.-

O ingreso do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio terá lugar por libre contratación entre o traballador e o titular do centro.

Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberán formalizarse por escrito, quedando un exemplar cada parte contratante e os restantes organismos competentes, de conformidade coa lexislación vixente.

Os centros poderán contratar o seu persoal mediante calquera das fórmulas ou modalidades admitidas a teor da lexislación vixente, ou por calquera outra que puidese promulgarse durante a vixencia do presente Convenio, facultándose á Comisión Paritaria a realizar as posibles adaptacións ou modificacións de acordo cos posibles cambios legislativos.

Artigo 15. Contrato para o fomento da contratación indefinida.-

A teor da lexislación vixente, co fin de facilitar a colocación estábel de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderá concetarse esta modalidade, a xornada completa ou a tempo parcial –segundo o caso– nos modelos leixalmente previstos e cos traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Contratacións iniciais de traballadores desempregados con algunha das seguintes condicións:

- Mozos desde 16 a 30 anos de idade, ambos inclusive.
- Parados que leven máis de seis meses inscritos como demandantes de emprego.
- Maiores de 45 anos.
- Minusválidos.

a) Transformación de contratos de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrados con anterioridade ao 31 de decembro de 2003.

No resto de requisitos e condicións (forma, bonificacións sociais, indemnizacións por despedimento, exclusións,...), atenderase ao establecido pola lexislación vixente, en concreto na Lei 12/2001, do 9 de xullo, ou normativa que a desenvolva.

Artigo 16. Contrato de interinidade.-

Considérase como tal o celebrado para substituír un traballador con dereito a reserva do posto de traballo ou para cubrir temporalmente un traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva. O contrato especificará o nome do substituído e as causas da súa substitución.

Artigo 17. Contrato de obra ou servizo.-

Teñen por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa. No ámbito deste Convenio poderán cubrirse con contratos desta natureza, sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización permitida legalmente, os que teñan por obxecto:

- Impartir materias de planos de estudos a extinguir ou non contempladas nos novos planos.
- Impartir materias optativas.
- Impartir docencia en niveis que a empresa decidiu a súa extinción e ata o total peche destes.

Para a contratación do persoal de administración e servizos xerais poderá utilizarse esta modalidade sempre que se trate de prestación de servizos con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa.

A Comisión Paritaria poderá determinar no ámbito convencional calquera outra actividade –docente ou non docente– que puidese ser considerada análoga e, por tanto, susceptible de aplicar esta modalidade de contratación.

Nestes contratos deberá determinarse con claridade o carácter da contratación e especificar a tarefa ou tarefas que constitúan o seu obxecto. A súa duración será a esixida para a realización da tarefa ou servizo.

O traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar 8 días de salario por cada ano de servizo. Esta indemnización producirá efecto en todos aqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

Artigo 18. Contrato eventual.-

Celebrase este tipo de contrato cando se trate de atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas, etc., mesmo tratándose da actividade normal da empresa. A duración desta modalidade contractual será dun máximo de 12 meses dentro dun período de 16, desde que se produciu a causa obxecto de contratación. No suposto de non esgotar esta duración máxima, poderá celebrarse unha única prórroga contractual. Nestes contratos especificarase con claridade a causa. Non poderá utilizarse este contrato máis de dous cursos escolares consecutivos.

O traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar 8 días de salario por cada ano de servizo. Esta indemnización producirá efecto en todos aqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

Artigo 19. Contrato en prácticas.-

Poderán concertarse con quen estivese en posesión dun título universitario ou de Formación Profesional de grao medio ou superior, ou de títulos recoñecidos legalmente como equivalentes que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes á expedición do seu último título.

A duración desta modalidade contractual será dun mínimo de 6 meses e un máximo de 2 anos, sendo susceptible de dúas prórrogas ata esgotar o mencionado límite máximo.

A retribución neste tipo de contratos será do 85%% ou do 95%% durante o primeiro ou segundo anos de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en Convenio para un traballador que desempeñe este ou equivalente posto de traballo.

O período de proba neste contrato de traballo será o estipulado no Convenio para a súa categoría profesional.

Se ao remate do contrato o traballador continuase na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba para este ou similar posto de traballo, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade.

En virtude da mesma titulación, unicamente se poderá realizar un contrato de prácticas, coas súas respectivas prórrogas.

Artigo 20. Contrato para a formación.-

Ten por obxecto a formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun posto de traballo.

Celebrarase con traballadores maiores de 16 e menores de 21 anos, salvo que se trate de traballadores minusválidos, aos que non se lles aplicará este límite máximo, que carezan da titulación requirida para realizar un contrato de prácticas:

- Minusválidos.
- Desempregados con máis de tres anos en situación de desemprego.
- Desempregados en situación de exclusión social.
- Inmigrantes, durante os dous primeiros anos de permiso de traballo, salvo que se acredite a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

A duración mínima do contrato será de 6 meses e a máxima de 2 anos. Esta duración poderá incrementarse ata os tres anos no suposto de que o traballador non completase os ciclos educativos correspondentes á escolaridade obrigatoria, ou complete a formación teórica e práctica que lle permita adquirir a cualificación necesaria para o desempeño do posto de traballo.

A retribución será do salario mínimo interprofesional (SMI), con independencia do tempo dedicado a formación.

O tempo dedicado á formación teórica será do 15% da xornada máxima prevista no Convenio, podendo establecerse pola empresa a súa distribución (alternada e/ou concentrada).

No suposto de que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato, non poderá concertarse un novo período de proba para o mesmo posto de traballo, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade, pasando nese suposto a ocupar a categoría inmediatamente superior á súa das determinadas convencionalmente.

Artigo 21. Contrato a tempo parcial.-

Mentres permaneza vixente o mandato obrante na Lei 12/2001, do 9 de xullo, o contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas, ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada laboral a tempo completo establecida neste Convenio.

Esta modalidade poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada, excepto no suposto do contrato para a formación. E deberá formalizarse a teor do establecido legalmente, debendo figurar o número de horas de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución.

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo cando se realicen para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial, e viceversa, terá sempre carácter voluntario para o traballador.

Nos contratos indefinidos a tempo parcial, e a teor da Lei 12/2001, poderanse realizar horas complementarias (independentes das así denominadas neste convenio), cando así se pactase expresamente co traballador, no contrato ou mediante pacto posterior formalizado por escrito.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 30% das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias non poderá exceder límite establecido no primeiro parágrafo do artigo. Tales horas complementarias serán distribuídas polo empresario de conformidade coas necesidades da empresa. O traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun preaviso de sete días.

O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por denuncia do traballador, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, debéndose notificar a denuncia cunha antelación de tres meses, entendéndose prorrogado, en caso contrario, por un novo período anual.

Así mesmo, entenderase como contrato a tempo parcial o celebrado polo traballador que concerte coa súa empresa, nas condicións establecidas legalmente, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario entre o 25 e o 85% destes, cando reúna as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade.

No resto de condicións atenderase ao establecido na lexislación vixente.

Artigo 22. Contrato de relevo.-

É o contrato que se realiza cun traballador, en situación de desemprego ou que tivese concertado coa súa empresa un contrato de duración determinada, con fin de cubrir a xornada que deixa vacante o traballador que se xubila parcialmente.

A duración do contrato poderá ser indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación. Se ao cumprir a dita idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de relevo –que se celebrara por duración determinada– poderá prorrogarse, mediante acordo das partes por períodos anuais, extingúndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do traballador relevado.

No caso do traballador que se xubile parcialmente despois de ter alcanzado a idade de xubilación, o contrato de relevo que poderá celebrar a empresa para substituír a parte da xornada deixada vacante por este poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase por períodos anuais extingúndose na forma sinalada no parágrafo anterior.

No suposto de que o contrato de relevo sexa de duración determinada e non sexa obxecto de transformación en indefinido, ao remate do dito contrato, o traballador afectado terá dereito a unha indemnización

equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 8 días de salario por cada ano de servizo.

A xornada poderá ser a tempo completo ou parcial. En todo caso, será como mínimo igual á xornada que deixa vacante o traballador que se xubila anticipadamente.

O posto do traballador relevista será o mesmo do traballador substituído ou un similar correspondente ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 23.-

Establécese unha limitación ao principio de liberdade de contratación de duración determinada para o traballador docente establecéndose un cadro mínimo de persoal docente fixo do trinta por cento, salvo nas empresas de nova creación, en que durante os cinco primeiros anos desde a súa apertura, o cadro mínimo de persoal fixo suporá o vinte por cento. O presente artigo poderá ser revisado polas partes se a lexislación laboral xeral sufrise modificacións ao respecto. Os delegados de persoal velarán polo cumprimento do control legal establecido para a contratación de duración determinada.

Artigo 24.-

Todo o persoal de novo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contra, ao período de proba que para a súa categoría profesional se establece neste Convenio.

A duración máxima do período de proba será:

- a) 3 meses para o persoal docente.
- b) 2 meses para o persoal titulado non docente.
- c) 1 mes para o persoal titulado de administración e servizos.
- d) 15 días para o persoal de administración e servizos non titulado.

Acabado o período de proba, o traballador pasará a formar parte do cadro de persoal do centro, computándose, para todos os efectos, o dito período.

Ao persoal non contratado como fixo, de acceder a esta condición, seranlle computados os días traballados como válidos para o período de proba e para a antigüidade no centro.

Artigo 25. Vacantes.-

A situación producida nun centro por cesamento dun traballador como consecuencia da extinción da súa relación laboral.

1. Persoal docente. As vacantes que se produzan nas categorías superiores do grupo primeiro, "persoal docente", serán cubertas, preferentemente e a ser posíbel, entre o persoal de categorías inferiores do mesmo grupo, segundo a capacidade, a titulación e antigüidade no centro.

2. Persoal administrativo. As vacantes que se produzan nas categorías superiores do persoal administrativo serán provistas de conformidade cos seguintes criterios:

- a) As de xefe de administración ou de secretaría serán de libre designación do titular do centro.
- b) As de xefe de negociado, mediante dúas quendas alternas:

- Antigüidade, previa proba de aptitude, entre oficiais.
- Libre elección do centro, entre oficiais e auxiliares.

c) Os auxiliares con cinco anos de servizos na categoría ascenderán a oficiais e, de non existir vacante, continuarán como auxiliares coa retribución de oficial.

3. Persoal de servizos xerais. As vacantes que se produzan entre o persoal de servizos xerais serán cubertas polos traballadores da categoría inmediata inferior, da mesma rama, e sempre que reúnan, a xuízo do titular, capacidade e aptitude para o desempeño do posto a cubrir.

4. En caso de nova contratación ou produción de vacante, atendendo á capacidade, aptitude e titulación do traballador, así como ás necesidades e facultade de organización do traballo da empresa, sempre que non puidese acceder a estes postos o persoal fixo do cadro, terá preferencia o persoal con contrato temporal ou a tempo parcial.

Artigo 26. Cesamentos.-

a) O traballador que desexe cesar voluntariamente no servizo ao centro virá obrigado a poñelo en coñecemento do titular deste por escrito, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

Persoal docente, un mes.

Resto do persoal, quince días naturais.

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

Se o centro recibe o preaviso en tempo e forma, virá obrigado a aboarlle ao traballador a liquidación correspondente ao acabar a relación laboral. O incumprimento desta obriga levará aparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do salario de dous días por cada día de atraso no aboamento da liquidación, co límite do número de días do preaviso.

TÍTULO III

XORNADA, VACACIÓNS, PERMISOS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓN

CAPÍTULO PRIMEIRO

Xornada de traballo

Artigo 27.-

O número de horas de traballo ao ano e a súa normal distribución semanal, para cada unha das categorías afectadas por este Convenio, son as que a continuación se especifican.

Para o persoal docente: 27 horas lectivas semanais. Así mesmo, o centro disporá de 237 horas complementarias ao ano, que se poderán distribuír ao longo do mesmo polo titular, en atención ás especiais características e necesidades do centro, non podendo exceder a xornada diaria de 8 horas, incluídas as horas lectivas.

Tamén o persoal docente dedicará outras 50 horas ao ano para formación, reciclaxe e actualización de coñecementos a desenvolver no centro ou en calquera dos centros nos que se impartan planos de formación concertados polas partes asinantes do Convenio Colectivo. A realización da devandita xornada formativa realizarase de acordo coa empresa.

Sempre respectando o cómputo semanal lectivo contratado e os cómputos anuais establecidos neste Convenio, atendendo á organización e necesidades da empresa, a Dirección do centro poderá transvasar horas lectivas en complementarias, e viceversa.

Previo acordo entre empresa e traballador, a xornada laboral anual poderá ser incrementada nun máximo de 90 horas, que non terán o carácter de horas extraordinarias, sendo de libre oferta e de voluntaria aceptación, dándose preferencia aos contratados a tempo parcial. Tales horas retribuiranse adicionalmente, tomando como referente o prezo da hora ordinaria establecido neste Convenio.

Artigo 28.-

A xornada do persoal titulado non docente será de 33 semanais.

A xornada do persoal administrativo e de servizos xerais será de 40 horas semanais.

Artigo 29.-

O persoal docente que posúa a categoría de director, subdirector, xefe de estudos ou xefe de departamento, á xornada correspondente ao tipo de ensino ao que pertenza engadirá 5 horas semanais máis, nas que deberá dedicarse, no centro, ao desempeño da súa función específica.

As funcións do coordinador e do titor poderán realizarse dentro do horario establecido para o tipo de ensino correspondente aos profesores que a desempeñasen.

Artigo 30.-

O persoal non docente, respectando en principio a súa actual xornada e horaria de traballo, desfrutará cada dúas semanas dun sábado libre, polo que a media da súa xornada semanal é de 40 horas.

En caso de que este descanso, por razón de organización do traballo, non poida ter lugar o sábado, desfrutarase noutro día da semana.

Artigo 31.-

Para o persoal non docente as horas de traballo distribuiranse ao longo da semana, segundo as necesidades do centro, sen que a xornada diaria poida exceder de 8 horas diarias de traballo, e 4 horas a do sábado.

Cando as necesidades do traballo ou o carácter do centro non permitan desfrutar en sábado e domingo do descanso semanal de día e medio continuo, este desfrutarase noutro día da semana.

En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artigo 32.-

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

En canto á súa remuneración, poderán compensarse por tempos de descanso equivalentes.

Artigo 33. Cómputo anual e distribución irregular polo centro.-

a) Persoal docente:

- Xornada lectiva: 1.089 horas.
- Xornada complementaria: 237 horas.
- Xornada para a formación: 50 horas.

Naqueles centros educativos en que non se realicen cursos de verán, a xornada lectiva anual do persoal docente, excepto no nivel de educación infantil, será de 1,069 horas; a xornada complementaria anual será de 257 horas e a xornada anual para a formación de 50 horas. As empresas afectadas polo presente convenio obrigaranse a realizar esta adaptación ao longo da vixencia deste.

- b) Persoal titulado non docente: 1.396 horas.
- c) Persoal de administración e servizos xerais: 1.724 horas.

O persoal interno, como compensación, realizará 40 horas máis de xornada anual.

O persoal docente que posúa a categoría de director, subdirector, xefe de estudos ou xefe de departamento, á xornada correspondente ao tipo de ensino ao que pertenza engadirá 210 horas anuais, nas que deberá dedicarse, no centro, ao desempeño da súa función específica.

Así mesmo, en relación co persoal docente, dáse por reproducido o último parágrafo do artigo 27.

Artigo 34.-

As retribucións de traballadores que realicen o seu traballo en distinto nivel de ensino fixaranse en proporción ao número de horas traballadas en cada nivel

As retribucións do persoal de nacionalidade española que preste servizos en centros non españois radicados no Estado español non poderán ser inferiores ás que perciba a persoal da súa categoría da nacionalidade propietaria da empresa, nin tampouco ás sinaladas neste Convenio.

Artigo 35.-

Os traballadores contratados para a realización dunha xornada inferior á pactada neste Convenio percibirán a súa retribución en proporción ao número total de horas contratadas.

Artigo 36.-

As horas de simple presenza dos traballadores no centro de traballo non se considerarán dentro da xornada de traballo efectivo, nin se computarán para efectos do límite de horas extraordinarias.

Artigo 37.-

Con independencia da xornada laboral, o persoal docente a quen se encomende e acepte voluntariamente a vixilancia dos alumnos durante as comidas, recreos ou traxectos do transporte escolar, terá dereito, uns, a manutención gratuíta no centro por toda compensación ao tempo dedicado a esta actividade e, outros, ao seu transporte.

Artigo 38.-

As horas traballadas no período comprendido entre as 10 da noite e as seis da mañá ou, cando as características do centro o requiran, de 11 da noite a sete da mañá, ou outros horarios que deban pactarse por circunstancias especiais, terán a consideración de traballo nocturno, para efectos de retribución, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Artigo 39.-

O titular do centro establecerá o réxime de xornada de traballo idónea para o persoal correspondente a porterías e demais servizos análogos de vixilancia e mantemento, en atención ás especiais circunstancias e necesidades de cada centro.

Artigo 40.-

O persoal administrativo e de servizos xerais, durante os períodos de vacacións escolares, é dicir, xullo e agosto, realizará xornada continuada cun máximo de 6 horas diarias e 48 horas ininterrompidas de descanso nos mesmos meses, salvo en internados e análogos cando a realización da xornada continuada non garanta nestes o adecuado servizo, podendo establecer quendas para que os distintos servizos queden atendidos.

Artigo 41.-

O persoal administrativo realizará, durante os días non lectivos correspondentes ao período de vacacións escolares, xornada continuada de 6 horas diarias, podendo establecer quendas para que os distintos servizos queden atendidos.

Artigo 42. Redución de xornada.-

Quen, por razóns de guarda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico, que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do 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.

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute da redución de xornada corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada habitual, quen deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación a data de reincorporación á súa xornada anterior.

Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Os traballadores poderán, se o desexan, reducir a súa xornada no caso de non existir horario flexíbel, ou acomodar este, para asistir e acompañar a clases de preparación ao parto, coa redución proporcional de haberes, pero sen perda de ningún outro dereito laboral.

A dita redución de xornada establecerase de mutuo acordo entre a Dirección do centro e a traballador/a.

Artigo 43. Calendario laboral.-

As empresas e os representantes dos traballadores poderán establecer, se así o deciden de mutuo acordo, un calendario interno de vacacións, no que poderán modificar a duración destas, festas laborais e permisos especiais, salvando a debida atención dos servizos que deban funcionar.

CAPÍTULO II

Vacacións

Artigo 44.-

Todos os traballadores afectados por este Convenio terán dereito a desfrutar por cada ano completo de servizo activo unha vacación retribuída de 1 mes, preferentemente no verán, tendo en conta as características do centro e as situacións persoais de cada traballador, ou aos días que en proporción lles corresponda se o tempo traballado fose menor.

Artigo 45.-

O persoal non docente, en todos os centros incluídos no ámbito deste Convenio, terá dereito a desfrutar de 6 días naturais de vacacións durante a Semana Santa e 8 días naturais durante o Nadal; en ambos os casos de forma continuada, aínda que os centros poderán establecer quendas entre este persoal para o efecto de manter o servizo neles. Así mesmo, 3 días laborais durante o ano e a determinar polo titular do centro.

Artigo 46.-

Terá dereito todo o persoal docente a desfrutar na Semana Santa e o Nadal igual vacación que a que se fixe para os alumnos.

Artigo 47.-

Todo o persoal dos centros afectados por este Convenio terá dereito a desfrutar de vacación en cinco xornadas das sinaladas como laborábeis polo calendario oficial establecido en cada provincia pola correspondente Dirección Provincial de Traballo ou Consellería de Traballo, se é o caso, preferentemente e a ser posíbel durante o período estival, e sempre garantíndose o normal funcionamento do centro educativo.

Artigo 48.-

O 50% do persoal docente afectado por este Convenio desfrutará de dúas semanas máis de vacacións ao longo do período estival, establecendo o titular, segundo as necesidades do centro, as quendas de forma rotativa.

Quedan excluídos desta obriga os centros que teñan cursos de verán ou internado. En compensación, o 50% do persoal docente destes centros percibirá un complemento salarial único do 35% do seu salario bruto correspondente a unha soa mensuralidade. O aboamento deste complemento efectuarase de forma rotativa, percibíndoo o 50% do cadro de persoal docente no primeiro ano de vixencia do presente Convenio e o outro 50% o segundo ano, e así sucesivamente.

Caso de que o centro non precise, a xuízo do seu titular, a totalidade do referido 50% do persoal docente, o sobranse desfrutará de dúas semanas de vacacións sen dereito ao complemento salarial do 35% antes citado.

CAPÍTULO III

Enfermidade, permisos

Artigo 49. Incapacidade temporal.-

Nos supostos de incapacidade temporal, e durante os tres primeiros meses, aboaráselle ao traballador o complemento necesario para alcanzar o 100% da retribución mensual ordinaria que lle correspondería de ter podido desenvolver as súas actividades laborais. En caso de continuar a incapacidade, aboarase un mes máis por cada trienio de antigüidade.

Artigo 50. Maternidade e adopción.-

A traballadora en situación de maternidade recibirá o complemento necesario ata completar o 100 por 100 da súa retribución salarial total. Neste suposto, a suspensión do contrato con reserva do posto de traballo terá unha duración de 16 semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliábeis, no suposto de parto múltiple a dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros e naqueles en que por calquera outra causa o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso poderá computarse a pedimento da nai, ou no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, en caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso, ben simultánea ou sucesivamente co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación da nai ao traballo supoña un risco para a súa saúde.

En caso de desfrute simultáneo, a suma dos períodos de descanso non poderá exceder das 16 semanas ou as que correspondan en caso de parto múltiple.

Estes períodos poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, tras acordo previo entre empresa e traballador.

Atenderase á lexislación vixente nos supostos de adopción e acollemento de menores de ata 6 anos, a maiores desa idade, cando se trate de menores discapacitados, minusválidos ou con problemas de inserción social e familiar, a teor da normativa vixente.

Artigo 51. Permisos.-

O traballador, previo aviso escrito e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días nos casos de nacemento dun fillo, intervención cirúrxica que precise hospitalización ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto a outra Comunidade Autónoma ou illa, o prazo será de cinco días. No suposto de traballadores estranxeiros, este prazo incrementarase nun día máis cando necesiten trasladarse a outro país.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborais nun período de tres meses poderá pasar o centro ao traballador afectado á situación de excedencia forzosa. No suposto de que o traballador, polo cumprimento do deber ou no desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta ao salario a que tivese dereito no centro.

e) Un día por casamento de familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.

g) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 52.-

Todo o persoal poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo por ano, que deberá serlle concedido de se solicitar o permiso con, polo menos, quince días de preaviso. De se efectuar a solicitude estando outro traballador neste permiso, o titular do centro, atendendo ás necesidades do mesmo, decidirá, tras escoitar aos representantes legais dos traballadores.

Artigo 53. Lactación.-

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A vontade da traballadora, esta poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que por calquera causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional de salario.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso por lactación corresponderalle ao traballador/a, dentro da súa xornada habitual, quen deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación a data de reincorporación á súa xornada anterior.

CAPÍTULO IV

Formación e promoción profesional

Artigo 54.-

Cando o profesorado asista a cursos de perfeccionamento e actualización organizados polo centro, os gastos de matrícula, desprazamento e residencia correrán a cargo do centro. Este Convenio Colectivo está adherido ao III Acordo Nacional de Formación Continua do Ensino Privado (BOE do 19 de xullo de 2001), ou aquel que o substitúa.

Facilitarase por parte da empresa o acceso a cursos para o persoal contratado que desexe a aprendizaxe da lingua da Comunidade Autónoma onde radique o centro.

Artigo 55.-

O persoal afectado por este Convenio terá dereito:

- a) Ao desfrute dos permisos retribuídos necesarios para concorrer a exames oficiais, sempre que estes non sexan para aspirar a un posto de traballo doutro centro educativo, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

CAPÍTULO V

Excedencias

Artigo 56. Excedencia forzosa.-

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia, concederase, previa comunicación escrita ao centro, nos seguintes supostos:

- a) Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) Por enfermidade, unha vez transcorrido o prazo dos 18 primeiros meses de incapacidade temporal e por todo o tempo que o traballador permaneza nesta situación, aínda que a empresa deixase de cotizar.
- c) Polo exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical a que pertenza o traballador teña representatividade legal suficiente.
- d) O descanso dun curso docente escolar para aqueles docentes que desexen dedicarse ao seu perfeccionamento profesional despois de dez anos de servizo profesional activo e ininterrompido no mesmo centro, sempre e cando acredite de forma verdadeira ao titular do centro a dedicación e perfeccionamento profesional durante o período de excedencia. De non o acreditar, este dereito do traballador transformárase en excedencia voluntaria sen reserva de praza.
- e) Durante o período de xestación da traballadora.
- f) Calquera outra que legalmente se estableza.

O traballador con excedencia forzosa deberá incorporarse no prazo máximo de 30 días naturais a partir do cesamento no servizo, cargo ou función que motivou a súa excedencia, previa comunicación escrita á empresa.

Os excedentes forzosos que ao cesar en tal situación non se reintegren ao seu posto de traballo nos prazos establecidos causarán baixa definitiva no centro.

Artigo 57. Excedencia por coidado de fillo.-

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a 3 anos, computábel para efectos de antigüidade, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Finalizando este, e ata o remate do período de excedencia, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. No non contemplado neste artigo estarase ao disposto para os supostos de excedencia forzosa.

Artigo 58. Excedencia por coidado de familiar.-

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano 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.

Durante este período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Artigo 59. Excedencia voluntaria.-

A excedencia voluntaria é a solicitada polo traballador que ten, cando menos, unha antigüidade no centro de 1 ano.

Deberá solicitala por escrito con, cando menos, 15 días de antelación. De ser concedida, comezará a desfrutarse dentro dos meses de xullo e agosto, salvo acordo en contra.

O permiso de excedencia voluntaria concederáse por un mínimo de 2 anos e un máximo de 5 anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O traballador con excedencia voluntaria conserva só o dereito preferente ao reingreso no centro das vacantes de igual categoría que se producisen, sempre que manifestase, por escrito, o seu desexo de reingresar antes de caducar o período de excedencia. De non o efectuar así, causará baixa definitiva no centro.

Se a concesión da excedencia voluntaria fose motivada por desfrute de bolsa, viaxes de estudos, ou participación en cursiños de perfeccionamento, propios da especialidade do traballador, seralle computada a antigüidade durante o dito período de excedencia, así como o dereito de reincorporarse ao posto de traballo, ao que deberá reintegrarse no prazo máximo de 7 días.

CAPÍTULO VI

Xubilacións

Artigo 60.-

O cesamento obrigatorio no traballo por xubilación producirase ao facer o traballador os 65 anos de idade, sempre que o traballador teña cuberto o período legal mínimo de cotización que lle permita acceder á pensión de xubilación. Establécese o sistema de xubilación especial aos 64 anos naqueles casos en que o posto de traballo ocupado polo traballador que se xubile non estea catalogado polo centro a extinguir ou amortizar. Esta xubilación especial tramitarase conforme ao disposto no Real Decreto 1.194/1985, do 17 de xullo, ou disposición legal que o regule ou desenvolva no futuro.

A xubilación poderá ter efecto ao final do curso escolar, se houberse acordo entre o empresario e o traballador. Tamén por acordo entre eles se poderán tramitar os sistemas de xubilación anticipada previstos na lexislación vixente.

TÍTULO IV

RETRIBUCIÓN

CAPÍTULO PRIMEIRO

Disposicións xerais

Artigo 61.-

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio estarán constituídas por: O salario base, plus de produtividade, antigüidade e plus extrasalarial de transporte.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos, nos cinco primeiros días do mes seguinte. Será aboado en metálico, cheque bancario ou calquera outra forma de pagamento admitida en dereito.

O traballador ten dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo xa realizado, sen que o seu importe poida exceder do 75% do seu salario mensual.

Artigo 62.-

Cando se desempeñen funcións de categoría superior, pero non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Se por necesidades perentorias ou imprevisíbeis da actividade produtiva o centro precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional e comunicándolle aos representantes legais dos traballadores.

Artigo 63.-

O traballador que realice funcións de categoría superior ás que correspondan á categoría profesional que tivese recoñecida, por un período superior a 6 meses durante 1 ano ou 8 durante 2 anos, pode reclamar ante a Dirección do centro a clasificación profesional adecuada.

Contra a negativa do centro e previo informe do Comité ou, se é o caso, dos Delegados de Persoal, pode reclamar ante a xurisdición competente.

Artigo 64.-

As táboas salariais que figuran nos anexos III e IV deste Convenio corresponden ás xornadas que para as diferentes categorías se pactan nos artigos 27 e seguintes.

CAPÍTULO II

Complementos salariais, plus de produtividade e plus extrasalarial de transporte

Artigo 65. Complemento temporal dos cargos de goberno.-

Os profesores titulados aos que se lles encomende o cargo de director, subdirector, xefe de estudos e xefe de departamento percibirán mentres exerzan o seu cometido as gratificacións temporais sinaladas para o efecto nas táboas salariais (anexos III e IV).

Artigo 66. Complemento de antigüidade.-

Por cada trienio perfeccionado, o traballador terá dereito ao complemento de antigüidade indicado nas táboas salariais (anexos III e IV) deste Convenio.

O importe de cada trienio comezará a devengarse a partir do día 1 do mes seguinte ao do seu vencemento.

Artigo 67. Cómputo da antigüidade.-

A data inicial do cómputo de antigüidade será a do ingreso do traballador no centro, descontándose os períodos de tempo en que non ten dereito a cómputo de antigüidade.

Ao traballador que cese definitivamente no centro e reingrese de novo neste seralle computada como data de iniciación de antigüidade a que corresponda ao seu novo ingreso.

Artigo 68. Pagas extras.-

Anualmente, os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencemento superior ao mes, tres gratificacións extraordinarias, equivalente cada

unha delas a unha mensualidade do salario base, antigüidade e complemento temporal por cargo do goberno se o houber.

Faranse efectivas antes do 1 de xullo e do 22 de decembro, e a terceira dentro do ano natural e correspondente ao dito ano.

De común acordo entre o titular do centro e os traballadores, poderá acordarse o rateo das tres gratificacións extraordinarias entre as 12 mensualidades, caso de que non se viñese realizando ata a data.

Artigo 69. Plus de transporte.-

Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte de natureza extrasalarial, e cotizábel parcialmente ou non cotizábel á Seguridade Social, nos termos previstos pola lexislación vixente, polo importe sinalado nos anexos III e IV do presente Convenio, con independencia da distancia que pode existir entre o centro de traballo e o domicilio do traballador.

Aqueles traballadores que teñan como mínimo un 50% da xornada establecida no presente Convenio Colectivo, percibirán integramente o devandito plus de transporte.

Este plus extrasalarial percibirase durante 11 mensualidades.

Artigo 70.-

Ao persoal que cese ou ingrese no centro no transcurso do ano aboaráselle os complementos de vencemento superior ao mes expresados no artigo 61, rateándose o seu importe en proporción ao tempo de servizo.

Artigo 71. Plus de produtividade.-

Todo o persoal docente afectado polo presente Convenio terá dereito a percibir un plus salarial de produtividade, que se aboará en once mensualidades. O dito plus incentiva e compensa a calidade da dedicación docente inherente ao seu posto de traballo e a constante actualización de coñecementos que este esixe.

Artigo 72. Complemento para a finalización do Bacharelato.-

O persoal docente das empresas afectadas polo Anexo III do presente convenio, que preste os seus servizos no último curso do Bacharelato, percibirá un complemento en compensación pola súa dedicación e responsabilidade no rendemento final do alumno, que propicie a obtención do Título de Bacharelato e posibilite adquirir, se é o caso, os coñecementos necesarios para o acceso a estudos superiores.

Este persoal percibirá como complemento, e polas horas dedicadas a este nivel, unha cantidade equivalente ao 14% do salario base, conforme ao establecido neste convenio.

Artigo 73. Complemento por traballo nocturno.-

As horas de traballo nocturno, tendo en conta o sinalado no artigo 37 deste Convenio, terán un complemento dun 25% sobre o salario base.

Artigo 74. Plus de insularidade.-

Os traballadores de centros que radiquen nas Comunidades Autónomas de Canarias e Illas Baleares, así como nas localidades de Ceuta e Melilla, continuarán a percibir unha cantidade non absorbíbel equivalente ao denominado e desaparecido plus de residencia e insularidade, segundo o caso.

As organizacións asinantes do presente Convenio comprométense a negociar ante os correspondentes organismos autonómicos co fin de que o mencionado plus sexa sufragado por estes.

Artigo 75.- Paga por permanencia na empresa.-

Os traballadores contratados con anterioridade ao 31 de decembro de 1985 terán dereito, ao cumprir os 25 anos de permanencia na empresa, a percibir unha paga extraordinaria consistente en tres mensualidades. Esta paga aboarase dunha soa vez, tomando como base de cálculo o importe da mensualidade ordinaria correspondente á data de pagamento.

Os efectos económicos desta paga produciríanse desde a publicación deste convenio no BOE.

A orde de prelación a seguir pola empresa para o aboamento da paga por permanencia será:

1º.-Traballadores que extingan a súa relación laboral coa empresa.

2º.-Resto de traballadores afectados, de maior a menor antigüidade na empresa.

A empresa estará obrigada a pagar, no mesmo ano natural, a dous traballadores dos anteriormente citados. A este cupo haberá que engadir os traballadores incluídos no suposto 1º. A empresa fará público o listado de traballadores afectados, así como a orde de prelación para anos subseguintes. A empresa que o decida poderá aboarlles esta paga a máis de dous traballadores.

Para os únicos efectos deste artigo, o ámbito temporal establecido no artigo 4º do presente convenio colectivo considerarase prorrogado polo prazo necesario ata o total cumprimento da obriga contemplada neste artigo.

CAPÍTULO III

Cláusula de descolgamento para os centros deficitarios

Artigo 76.-

Aquelos Centros que tivesen perdas no curso anterior ou unha diminución de matrícula superior ao 3%, no curso 2000/2001 con relación ao curso 99/00, poderán –coa previa presentación dos censos de alumnos de ambos os cursos académicos á representación legal dos traballadores ou aos traballadores, de non existir representante legal– continuar aplicando as táboas salariais de 2000.

Nestes centros, a partir do 1 de setembro de 2001, aplicaranse automaticamente as táboas salariais correspondentes ao ano 2001.

Será obrigatorio que, no prazo de 15 días desde que se leve a efecto a notificación aos representantes sindicais ou aos traballadores, se presenten os censos á Comisión Paritaria, asinados por ambas as partes e especificando se houbo acordo ou non.

De ser un centro acollido a esta cláusula, se ao longo do curso 2000/2001 incrementase matrícula, colocando o centro por riba dos mínimos esixidos, deberá aplicar as táboas salariais para 2001 a partir dos ditos meses; así como se se incrementa a demanda de servizos extracurriculares no seu conxunto.

Estes criterios, con relación á matrícula do curso anterior, serán de aplicación para as táboas salariais correspondentes aos seguintes anos de vixencia do presente convenio, posteriores ao 2001.

Non poderá aplicarse esta cláusula máis de dous anos consecutivos.

TÍTULO V

RÉXIME ASISTENCIAL

CAPÍTULO PRIMEIRO

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 77. Prevención de riscos laborais.-

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (Boletín Oficial do Estado do 10), e normativa concordante.

Para estes efectos, as empresas e traballadores sometidos ao presente Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstos na mencionada Lei.

Delegados de Prevención. Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores.

Os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995.

Nas empresas de ata 30 traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

Nas empresas de 50 ou máis traballadores as Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, de conformidade coa escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

Comité de Seguridade e Saúde. Nas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada Lei, polos Delegados de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención, da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

O crédito horario dos Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores nesta materia específica e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.

d) O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.

e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.

f) A destinada á súa formación.

Artigo 78. Enfermidades profesionais.-

A Comisión Paritaria xestionará ante o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) a creación dun servizo especializado das enfermidades profesionais para a súa catalogación e atención, entre as que deben incluírse:

- Enfermidades neurolóxicas crónicas.
- Patoloxías otorrinolaringolóxicas.
- Enfermidades infecto-contaxiosas crónicas.
- Alerxias crónicas.

CAPÍTULO II

Melloras sociais

Artigo 79. Ensino gratuíto.-

Os fillos do persoal afectado por este Convenio, que presten os seus servizos en réxime de xornada completa, terán dereito a praza de gratuidade nas ensinanzas regradas que se impartan no propio centro no que preste o seu servizo o traballador.

Os fillos dos traballadores en situación de excedencia forzosa, excepto os incluídos no apartado a) do artigo 56, teñen dereito a solicitar e a obter praza de gratuidade. Se polas especiais características do centro o traballador non puidese exercer o mencionado dereito, poderá recorrer á Comisión Paritaria do Convenio, que, unha vez estudiado o caso, facilitará no posíbel a colocación do alumno noutro centro cunhas características que así o permitan.

Artigo 80. Taxas por comedor e transporte.-

O persoal non afectado polo artigo 36 poderá utilizar os servizos de comedor e transporte aboando o 50% do establecido para os alumnos, sempre e cando as necesidades, instalacións e os medios do centro o permitan a xuízo do titular.

CAPÍTULO III

Dereitos sindicais

Artigo 81.-

Os dereitos de representación colectiva, sindical e de reunión dos traballadores na empresa rexeranse polo establecido no título segundo do Estatuto dos Traballadores e restantes normas vixentes na materia.

Para facilitar a actividade sindical a nivel de empresa, provincia, rexión, autonomía ou Estado, poderase promover polas organizacións sindicais a acumulación de horas sindicais en delegados ou membros do

Comité de Empresa, por cesión do crédito suficiente de horas, de membros ou delegados, pertencentes ao mesmo sindicato nunha ou varias empresas. O crédito de horas dispoñíbeis cada mes será intransferíbel.

Cada Central sindical afectada polo presente Convenio colectivo poderá negociar coas asociacións empresariais, asinantes deste, no ámbito que proceda, a acumulación de horas sindicais correspondentes ao nivel académico en que se produza a acumulación de horas sindicais. Cada período de acumulación de horas sindicais non excederá de tres meses.

A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais, os centros poderán descontar na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á Dirección do centro un escrito no que expresará: A súa vontade de que se efectúe o desconto, conta corrente e entidade á que debe ser transferida a correspondente cantidade. Os centros realizarán as anteriores xestións, ata que por novo escrito lles sexa manifestado o contrario.

Establécese o dereito ao permiso retribuído dos traballadores, designados por unha organización sindical negociadora do presente convenio, para participar nas reunións oficiais da súa Mesa negociadora, así como da súa Comisión paritaria, sempre que as ditas reunións teñan carácter estatutario e correspondan aos ámbitos negociadores deste convenio.

Será aceptada a presenza de traballadores, xunto cos seus representantes sindicais, de forma proporcional á representatividade sindical na Mesa, cun máximo de dous traballadores por organización.

TÍTULO VI

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO PRIMEIRO

Faltas

Artigo 82. Clases.-

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

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.
- Dar por concluída a clase con anterioridade á hora do seu remate, sen causa xustificada, ata dúas veces en trinta días.
- 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.
- Neglixencia na entrega de cualificacións nas datas acordadas, no control de asistencia e disciplina dos alumnos. A segunda comisión desta falta será considerada falta grave.

Son faltas graves:

- Máis de tres e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- Máis dunha e menos de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo nun prazo de noventa días.
- Non se axustar ás programacións anuais acordadas.

- Demostrar reiteradamente pasividade e desinterese cos alumnos no concernente á información das materias ou na formación educativa, a pesar das observacións que, por escrito, se lle fixesen para o efecto.
- Discusións públicas con compañeiros de traballo no centro que menosprecen ante os alumnos a imaxe dun educador.
- Faltar gravemente á persoa do alumno ou aos seus familiares.
- A reincidencia en falta leve nun prazo de sesenta días.

Son faltas moi graves:

- Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- Máis de dúas faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas nun prazo de noventa días.
- abandono inxustificado e reiterado da función docente.
- As faltas graves de respecto e malos tratos, de palabra ou obra, a calquera membro da comunidade educativa do centro.
- grave incumprimento das obrigas educativas, de acordo coa lexislación vixente.
- A reincidencia en falta grave se se cometese dentro dos seis meses seguintes a terse producido a primeira infracción.

Artigo 83. Regulamentos de réxime interno.-

Os regulamentos de réxime interior poderán determinar e tipificar situacións, feitos ou omisións non previstas no presente Convenio.

Artigo 84. Prescrición.-

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán nos seguintes prazos: As faltas leves aos dez días, as graves aos quince días e as moi graves aos cincuenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

Artigo 85. Cancelación.-

A non comisión de faltas por parte dos traballadores determinará a cancelación das análogas que puidesen constar no seu expediente persoal, nos seguintes prazos: As faltas leves, aos tres meses; as graves, aos seis meses, e as moi graves, aos doce meses.

CAPÍTULO II

Sancións

Artigo 86. Clases.-

Por faltas leves. Amoestación verbal; se fosen reiteradas, amoestación por escrito.

Por faltas graves. Amoestación por escrito, con coñecemento dos Delegados de persoal ou o Comité de empresa, se o traballador así o desexase. Se existise reincidencia, suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días, con constatación no expediente persoal.

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días.
- Despedimento.

En ambos os casos con previa comunicación aos Delegados ou Comité de empresa se o houber.

Artigo 87. Formalidades.-

As sancións motivadas por faltas graves e moi graves deberán ser comunicadas por escrito ao traballador, facendo constar a data e feitos que a motivaron.

As sancións que na orde laboral poidan imporse enténdense sen prexuízo de pasar o tanto de culpa aos Tribunais, cando a falta cometida poida constituír delito.

Artigo 88. Redución.-

A Dirección do centro, 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, de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 89. Expediente persoal.-

Os centros de ensino anotarán nos expedientes persoais das súas empregados as sancións graves que se lles impuxesen, podendo anotar tamén as amoestacións e as reincidencias en faltas leves.

Artigo 90. Infraccións empresariais.-

Son infraccións laborais dos empresarios as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais en materia de traballo. Tales infraccións serán coñecidas e sancionadas pola autoridade laboral.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

Primeira.-

a.- Os traballadores que, á data de publicación do presente convenio no BOE, cumprisen os vintecinco anos de prestación de servizos no centro educativo terán dereito a percibir unha paga por permanencia na empresa, consistente en tres mensualidades.

b.- Os traballadores que, á data de publicación do presente convenio no BOE, cumprisen 35 anos ou máis de prestación de servizos na empresa percibirán unha única paga de permanencia, consistente en cinco mensualidades, non acumulábel á cantidade establecida no parágrafo primeiro do artigo 75º deste convenio.

c.- Os traballadores que, á data de publicación do convenio no BOE, cumprisen 15 anos de prestación de servizos na empresa e que, por razóns de idade, lles sexa imposíbel cumprir os 25 anos de prestación na dita empresa, percibirán unha paga por permanencia, consistente en:

- con 15 anos, ou máis: 1 mensualidade.
- con 20 anos: 2 mensualidades

Nos tres supostos formulados atenderase ao establecido nos tres últimos parágrafos do artigo 75º do presente convenio.

Segunda.-

O antigo premio de xubilación recollido no VI Convenio Colectivo estatal de Centros de Ensino de Réxime Xeral sen ningún nivel concertado ou subvencionado queda extinguido, e sen nengunha eficacia, no presente convenio. No seu lugar, produce efecto a paga por permanencia reflectida no artigo 75º deste texto.

Terceira.-

Os profesionais que, á entrada en vigor do presente convenio, posúan a antiga categoría profesional non docente de “Educador”, establecida no convenio anterior, equipararanse, para todos os efectos, á categoría profesional non docente de “Vixilante”.

Cuarta.-

Facúltase á Comisión Paritaria para acordar as oportunas modificacións ao artigo 79º do presente convenio, atendendo á lexislación vixente. As reunións para o efecto realizaranse, a ser posíbel, durante o ano 2002.

DISPOSICIÓN FINAIS

Primeira.-

As organizacións negociadoras do presente convenio comprométese formalmente a reiniciar os traballos da Mesa de reestruturación, abordando, analizando e presentándolle ás distintas administracións públicas, estatais, autonómicas e locais, a singular e difícil situación do sector educativo privado sen ningún nivel concertado ou subvencionado, así como as medidas a adoptar para solucionar tal estado.

Segunda. Globalidade, absorción e dereitos adquiridos.-

As condicións pactadas neste Convenio forman un todo indivisíbel.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que poidan establecerse por disposición legal e polas que, con carácter voluntario, veñan aboando os centros á entrada en vigor deste Convenio.

A remuneración total que, á entrada en vigor do Convenio, veña percibindo o persoal afectado por este, non poderá en ningún caso, ser reducida pola aplicación das normas que no dito Convenio se establecen salvo as derivadas pola desaparición do complemento de COU, no momento en que se produza a conseguinte desaparición deste nivel educativo na empresa. Ata ese momento, seguirase percibindo o correspondente complemento salarial, que é incompatíbel cos novos complementos salariais recollidos no artigo 72º do presente convenio, ou, se é o caso, no Anexo IV.

En relación ás demais situacións, en cómputo anual e no seu conxunto, serán respectadas as máis beneficiosas que viñesen desfrutando os traballadores individual e colectivamente.

No suposto extraordinario de que unha empresa, afectada polo anexo III do presente convenio, aboase o Complemento para a finalización do Bacharelato nos dous cursos do dito nivel, a porcentaxe aplicábel aos traballadores afectados consistiría nun 7% do seu salario bruto, respectando sempre a proporcionalidade respecto ás horas destinadas a ese nivel.

Terceira. Seguro de responsabilidade civil.-

Os centros deberán contratar un seguro de responsabilidade civil que ampare os seus empregados no desenvolvemento e cumprimento das súas obrigas.

Cuarta. Modificación do texto convencional.-

Facúltase á Comisión paritaria para corrixir os erros de redacción ou omisións do texto do Convenio Colectivo e das súas táboas salariais.

Así mesmo, facúltase á Comisión paritaria para realizar calquera tipo de adaptación do presente texto convencional ás modificacións legais que, en calquera xeito, puidesen xurdir.

Neste senso, facúltase á Comisión negociadora para que, a teor do que resulte, a partir de novembro de 2002, a nova regulación dos complementos de pensións, a pedimento de parte, poida acordar a incorporación de aspectos da devandita regulación.

Quinta.-

As organizacións negociadoras deste Convenio declaran a súa firme vontade de colaborar na normalización e estabilidade de todos os sectores do ensino privado.

Sexta. Traballadores de ETT.-

As organizacións negociadoras deste Convenio acordan a equiparación con relación ao salario base entre os traballadores contratados a través dunha empresa de traballo temporal e os traballadores da empresa de ensino usuario.

Sétima. Cláusula de garantía salarial.-

As táboas salariais correspondentes ao ano 2003 e 2004 confeccionaranse no mes de xaneiro de cada un destes anos de conformidade coa previsión de IPC do goberno.

Non obstante, para garantir o mantemento do poder adquisitivo dos traballadores, procederase á elaboración destas táboas tendo en conta, exclusivamente para efecto de cálculo para o ano seguinte, a desviación, se é o caso, entre o IPC real e o incremento salarial pactado do ano 2002 e do ano 2003, respectivamente. Esta cláusula non terá eficacia respecto ao complemento de antigüidade.

ANEXO I

A) Persoal docente.

a) Director. É o encargado polo titular do centro de dirixir, orientar e supervisar as actividades educativas en todos os seus aspectos e outros que lle sexan encomendadas.

b) Subdirector. É o encargado de auxiliar e, en caso necesario, substituír o director nas súas funcións.

c) Xefe de estudos. É quen, reunindo as condicións e títulos académicos esixidos pola lexislación, está encargado da coordinación, cumprimento de horarios, orde e disciplina de alumnos e profesores do centro.

d) Xefe de departamento. É o profesor que nos centros, cuxa modalidade de ensino así o esixe, dirixe e coordina a investigación, programación e ensinanzas das disciplinas que correspondan no seu departamento.

e) Profesor titular. É o que, reunindo as condicións e títulos académicos esixidos pola lexislación, exerce a súa actividade educativa para o adecuado desenvolvemento dos programas, dentro do marco pedagóxico e didáctico establecido polo centro, de acordo coa lexislación vixente.

f) Educador infantil. É o profesional que, reunindo a titulación e/ou capacidade esixidas pola lei, exerce a súa actividade no nivel de educación infantil do centro, favorecendo a formación integral dos alumnos.

g) Profesor adxunto, axudante ou auxiliar. É o profesor que, designado polo centro, colabora co profesor titular no desenvolvemento dos programas, baixo as directrices e orientación do profesor titular.

h) Instrutor. É quen auxilia a profesor naquelas ensinanzas que comprendan materias non incluídas nos programas oficiais.

B) Persoal non docente.

Grupo I:

Persoal titulado non docente. É o que con contrato de traballo exerce unha función especializada ou asesora, xa sexa directamente sobre os alumnos ou xenericamente nos centros.

Outro persoal:

Vixilante. É quen coa preparación adecuada colabora na formación integral dos alumnos e coida da orde e instalacións.

Encargado de actividades extraescolares. É quen desenvolve actividades docentes, educativas ou deportivas cun ou varios grupos de alumnos.

Grupo II:

Persoal administrativo:

a) Xefe de administración ou secretaría. É quen ten ao seu cargo a dirección administrativa e/ou a secretaría do centro, da que responderá ante o titular deste.

b) Xefe de negociado. É quen, ás ordes do xefe de administración e/ou secretaría, se encarga de dirixir unha sección ou departamento administrativo.

c) Oficial. É quen exerce funcións burocráticas contábeis que esixan iniciativa e responsabilidade.

d) Auxiliar. Comprende esta categoría ao empregado que realiza funcións administrativas, burocráticas ou de biblioteca baixo a dirección do seu inmediato superior, atende os teléfonos, recepción e demais servizos do centro.

e) Aprendiz. Contratado para a formación. É o traballador que presta os seus servizos baixo a modalidade de contrato de aprendizaxe/formación, establecido no Convenio e no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Grupo III:

Persoal de servizos xerais:

a) Conserxe. É quen atende as necesidades do centro e recepción de visitas e procura a conservación das distintas dependencias do centro, organizando o servizo de ordenanzas e persoal auxiliar.

b) Governanta. É quen ten ao seu coidado a coordinación da persoal de limpeza, cociña e comedor se non existisen xefes destes, distribuindo o servizo para a mellor atención das dependencias do centro, responsabilizándose, se procede, da menaxe, chaves, lencería, utensilios e material doméstico diverso.

c) Xefe de cociña. É quen dirixe a todo o persoal desta, responsabilízase da condimentación dos alimentos e coida do seu servizo nas debidas condicións.

d) Oficial de 1ª. É quen posuíndo a práctica dos oficios correspondentes os exerce con grande perfección, realizando traballos xerais e mesmo os que supoñen especial empeño e delicadeza.

e) Cociñeiro. É o encargado da preparación de alimentos, responsabilizándose do seu bo estado e presentación, así como da pulcritude do local e utensilios de cociña.

f) Celador. É quen ten ao seu cargo o coidado da orde e compostura dos alumnos para o mellor trato e conservación das instalacións do centro. Atende igualmente a vixilancia e entretemento dos alumnos, nos actos que non sexan docentes regulados.

g) Porteiro. É quen realiza as seguintes tarefas:

- Limpeza, coidado e conservación da zona a el encomendada.
- Vixilancia das dependencias e persoas que entren e saian, velando por que non se altere a orde.
- Puntual apertura e peche das portas de acceso ao prédio e edificios que integren o centro.
- Facerse cargo das entregas e avisos, trasladándoos puntualmente aos seus destinatarios.
- Prendemento e apagado das luces.
- Coidado e normal funcionamento de contadores, motores de calefacción e outros equipos equivalentes e comúns.

h) Ordenanza. É quen vixía os locais e realiza recados, encargos, etc.

i) Conductor. É o que, provisto do permiso de conducir de correspondente clase, ten encomendado a condución de vehículos e o mantemento do seu normal funcionamento.

j) Axudante de cociña. É quen, ás ordes do Cociñeiro, o axuda nas súas funcións.

k) Garda ou sereno. É quen, de día ou de noite, respectivamente, ten ao seu cargo a vixilancia de edificios, terrenos coutados, suprimindo, se é o caso, aos porteiros nas funcións de abrir e pechar portas. O sereno, en caso necesario, terá ao seu cargo facer gardar a orde e compostura aos residentes durante a noite.

l) Empregado de mantemento e xardinería. É quen, tendo suficiente práctica, se dedica ao coidado, reparación e conservación de xardíns e elementos do inmovible.

m) Auxiliar de servizos xerais. É quen atende a calquera das funcións de servizo de comedor, limpeza, costura, lavado, prancha, etc.

n) Persoal non cualificado. É quen desempeña actividades que non constitúen propiamente un oficio.

o) Oficial de 2ª. É o que, sen chegar á especialización requirida para os traballos perfectos, executa os correspondentes a un determinado oficio coa suficiente corrección e eficacia.

p) Pinche. Comprende esta categoría ao persoal que auxilia na limpeza e aseo tanto da cociña e o comedor como das restantes dependencias do centro.

q) Botóns. É o persoal maior de dezaseis anos que realiza recados, reparto e outros traballos que non requiren iniciativa nin responsabilidade.

r) Aprendiz contratado para a formación. É o traballador que presta os seus servizos baixo a modalidade de contrato de aprendizaxe/formación, establecido no Convenio e no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

ANEXO II

INTERPRETACIÓN DE XORNADA DE TRABALLO DO PERSOAL DOCENTE

Actividade lectiva. É o tempo non superior a sesenta minutos, durante o cal o profesor realiza actividades lectivas que poden consistir na explicación oral, realización de probas ou de exercicios escritos e preguntas aos alumnos.

Actividade complementaria. Entenderase por actividades docentes complementarias todas aquelas que, efectuadas dentro do centro, teñan relación co ensino, tales como o tempo de preparación de clases no centro, o de avaliacións, programación, reunións, vixilancia de recreos, recuperacións, preparación de traballos en laboratorios e restantes actividades de apoio, entrevistas de pais de alumnos co profesorado e outras de análoga natureza. Así mesmo, as horas que poidan quedar libres entre clases en virtude do horario establecido polo centro.

Non obstante, os centros poderán empregar o profesor durante ese tempo libre en tarefas similares ás de bibliotecario, clasificación de láminas, diapositivas, ordenación de material de laboratorio e na substitución xustificada doutro profesor.

Todo o persoal docente en réxime de xornada completa afectado por este Convenio destinará unha hora semanal á función de orientación dos seus alumnos nas tarefas educativas que o titular do centro sinala.

ANEXO III

VII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de ensino privado de réxime xeral ou ensino regrado sen ningún nivel concertado ou subvencionado

TÁBOAS SALARIAIS – 2002

PERSOAL DOCENTE						
	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
PREESCOLAR-E.I.						
Director	1.065,80 €	48,29 €	195,81 €	118,23 €	33,69 €	20.755,88 €
Subdirector	1.065,81 €	48,29 €	188,36 €	118,23 €	33,69 €	20.644,29 €
Prof. Titular	1.065,81 €	48,29 €	- €	118,23 €	33,69 €	17.818,78 €
Educador de Infantil	708,48 €	40,50 €	- €	118,23 €	33,69 €	12.373,20 €
Instrutor	706,73 €	32,97 €	- €	118,23 €	33,69 €	12.264,14 €
Primaria - Primeiro ciclo ESO						
Director	1.065,80 €	48,29 €	195,81 €	118,23 €	33,69 €	20.755,88 €
Subdirector	1.065,81 €	48,29 €	188,36 €	118,23 €	33,69 €	20.644,29 €
Xefe de Estudios	1.065,80 €	48,29 €	163,03 €	118,23 €	33,69 €	20.264,12 €
Xefe Departamento	1.065,80 €	48,29 €	145,01 €	118,23 €	33,69 €	19.993,92 €

Prof. Titular	1.065,81 €	48,29 €	- €	118,23 €	33,69 €	17.818,78 €
Prof. Adxunto,Axudante ou Auxil.	854,65 €	39,28 €	- €	118,23 €	33,69 €	14.552,29 €
Instrutor	776,80 €	35,94 €	- €	118,23 €	33,69 €	13.347,83 €
BUP-2º ciclo ESO/BACHARELATO	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
Director	1.121,29 €	52,31 €	285,20 €	118,23 €	33,69 €	22.973,30 €
Subdirector	1.121,29 €	52,31 €	250,63 €	118,23 €	33,69 €	22.454,78 €
Xefe de Estudos	1.121,30 €	52,31 €	241,00 €	118,23 €	33,69 €	22.310,26 €
Xefe Departamento	1.121,29 €	52,31 €	203,54 €	118,23 €	33,69 €	21.748,40 €
Prof. Titular	1.121,29 €	52,31 €	- €	118,23 €	33,69 €	18.695,26 €
Prof. Adxunto,Axudante ou Auxil.	1.058,70 €	49,93 €	- €	118,23 €	33,69 €	17.730,22 €
Prof. Adxunto de Taller ou Lab.	1.040,46 €	49,24 €	- €	118,23 €	33,69 €	17.448,98 €
Instrutor	956,00 €	46,04 €	- €	118,23 €	33,69 €	16.146,91 €
C.F.G.M.	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
Director	1.057,85 €	49,22 €	230,91 €	118,23 €	33,69 €	21.173,29 €
Subdirector	1.057,85 €	49,22 €	214,14 €	118,23 €	33,69 €	20.921,72 €
Xefe de Estudos	1.057,85 €	49,22 €	197,61 €	118,23 €	33,69 €	20.673,84 €
Xefe Departamento	1.057,85 €	49,22 €	181,02 €	118,23 €	33,69 €	20.424,88 €
Prof. Titular,Xefe de Taller ou Lab.	1.057,85 €	49,22 €	- €	118,23 €	33,69 €	17.709,66 €
Prof. Adxunto,Axudante ou Auxil.	874,15 €	37,65 €	- €	118,23 €	33,69 €	14.826,91 €
Instrutor	774,68 €	31,38 €	- €	118,23 €	33,69 €	13.265,89 €
FP II - C.F.G.S.	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
Director	1.098,19 €	51,78 €	277,58 €	118,23 €	33,69 €	22.506,70 €
Subdirector	1.098,19 €	51,78 €	243,91 €	118,23 €	33,69 €	22.001,62 €
Xefe de Estudos	1.098,20 €	51,78 €	235,56 €	118,23 €	33,69 €	21.876,38 €
Xefe Departamento	1.098,20 €	51,78 €	198,56 €	118,23 €	33,69 €	21.321,46 €
Prof. Titular,Xefe de Taller ou Lab.	1.098,20 €	51,78 €	- €	118,23 €	33,69 €	18.342,98 €
Prof. Adxunto,Axudante ou Auxil.	1.019,36 €	48,16 €	- €	118,23 €	33,69 €	17.120,69 €
Instrutor	936,93 €	44,39 €	- €	118,23 €	33,69 €	15.842,76 €
PERSONAL NON DOCENTE						
OUTRO PERSOAL	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
Titulado Superior	1.071,00 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	17.365,51 €
Titulado de G. Medio	1.016,72 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	16.551,34 €
Personal non titulado	588,40 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	10.126,55 €
P. ADMINISTRATIVO	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
Xefe de Administración	764,39 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	12.766,36 €
Xefe de Negociado	697,14 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	11.757,61 €
Oficial	597,80 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	10.267,50 €
Auxiliar	509,78 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	8.947,15 €
P. SERVIZOS XERAIS	BASE	PRODUC.	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TOTAL
Conserxe o Gobernante	630,50 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	10.758,06 €
Xefe de Cociña, Oficial	597,80 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	10.267,50 €
Cociñeiro	562,86 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	9.743,46 €
Celador, Porteiro	536,31 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	9.345,20 €
Encargado de mantemento e xardinaría, Empregado de servizos xerais e limpeza, Persoal non cualificado, Empregado de comedor, Pinche, Botóns, Garda, Sereno	509,78 €	- €	- €	118,23 €	33,69 €	8.947,15 €

ANEXO IV

VII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de ensino privado de réxime xeral ou ensino regrado sen ningún nivel concertado ou subvencionado

TÁBOAS SALARIAIS – 2002 (14 pagas)

PERSOAL DOCENTE						
PREESCOLAR-E.I.	BASE	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL
Director	1.210,26 €	229,85 €	75,10 €	27,17 €	10,03 €	20.987,51 €
Subdirector	1.210,26 €	212,71 €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	20.747,50 €
Xefe de Estudos	1.210,26 €	191,38 €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	20.448,89 €
Xefe de Departamento	1.210,26 €	170,21 €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	20.152,52 €
Prof. Titular	1.210,26 €	- €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	17.769,60 €
Educador de Infantil	835,30 €	- €	61,72 €	27,17 €	10,03 €	12.373,20 €
Instrutor, Vixilante	835,30 €	- €	61,72 €	27,17 €	10,03 €	12.373,20 €
Primaria - Primeiro ciclo ESO	BASE	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL
Director	1.210,26 €	229,85 €	75,10 €	27,17 €	10,03 €	20.987,51 €
Subdirector	1.210,26 €	212,71 €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	20.747,50 €
Xefe de Estudos	1.210,26 €	191,38 €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	20.448,89 €
Xefe Departamento	1.210,26 €	170,21 €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	20.152,52 €
Prof. Titular	1.210,26 €	- €	75,09 €	27,17 €	10,03 €	17.769,60 €
Prof. Adxunto, Axudante ou Auxil.	990,18 €	- €	67,25 €	27,17 €	10,03 €	14.602,29 €
Instrutor, Vixilante	908,64 €	- €	64,34 €	27,17 €	10,03 €	13.428,72 €
BUP-2º ciclo ESO/COU/BACHARELATO	BASE	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL
Director	1.294,41 €	346,00 €	78,08 €	27,17 €	10,03 €	23.824,72 €
Subdirector	1.294,41 €	304,06 €	78,09 €	27,17 €	10,03 €	23.237,56 €
Xefe de Estudos	1.294,41 €	304,06 €	78,09 €	27,17 €	10,03 €	23.237,56 €
Xefe Departamento	1.294,41 €	246,93 €	78,08 €	27,17 €	10,03 €	22.437,69 €
Prof. Titular ou Xefe de Taller ou Laborat.	1.294,41 €	- €	78,09 €	27,17 €	10,03 €	18.980,72 €
Prof. Adxunto, Axudante o Auxil.	1.227,53 €	- €	75,70 €	27,17 €	10,03 €	18.018,18 €
Instrutor, Vixilante	1.117,92 €	- €	71,79 €	27,17 €	10,03 €	16.440,63 €
C.F.G.M.	BASE	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL
Director	1.223,36 €	271,04 €	75,56 €	27,17 €	10,03 €	21.752,81 €
Subdirector	1.223,36 €	251,35 €	75,56 €	27,17 €	10,03 €	21.477,11 €
Xefe de Estudos	1.223,36 €	231,96 €	75,55 €	27,17 €	10,03 €	21.205,52 €
Xefe Departamento	1.223,36 €	212,48 €	75,56 €	27,17 €	10,03 €	20.932,82 €
Prof. Titular, Xefe de Taller ou Lab.	1.223,36 €	- €	75,56 €	27,17 €	10,03 €	17.958,18 €
Prof. Agreg., Adxunto, Axudante ou Auxil.	1.048,63 €	- €	69,33 €	27,17 €	10,03 €	15.443,42 €
Instrutor, Vixilante	938,29 €	- €	65,39 €	27,17 €	10,03 €	13.855,34 €
FP II - C.F.G.S.	BASE	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL
Director	1.269,41 €	320,67 €	83,74 €	27,17 €	10,03 €	23.182,21 €
Subdirector	1.269,41 €	281,81 €	82,94 €	27,17 €	10,03 €	22.629,34 €
Xefe de Estudos	1.269,41 €	269,37 €	82,70 €	27,17 €	10,03 €	22.452,61 €
Xefe Departamento	1.269,41 €	229,41 €	81,88 €	27,17 €	10,03 €	21.884,08 €
Prof. Titular, Xefe de Taller ou Lab.	1.269,41 €	- €	77,20 €	27,17 €	10,03 €	18.620,99 €
Prof. Adxunto, Axudante ou Auxil.	1.193,57 €	- €	74,50 €	27,17 €	10,03 €	17.529,41 €
Instrutor	1.086,98 €	- €	70,70 €	27,17 €	10,03 €	15.995,46 €
PERSOAL NON DOCENTE						
PERSOAL TITULADO						
P. ADMINISTRATIVO	BASE	C.TEMPOR.	PLUS TRANS.	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL
Xefe de Administración ou Secretaría	914,52 €	- €	30,36 €	27,17 €	10,03 €	12.469,26 €
Intendente	841,97 €	- €	31,99 €	27,17 €	10,03 €	11.435,72 €
Xefe de Negociado	770,16 €	- €	13,09 €	27,17 €	10,03 €	10.926,27 €
Oficial	734,77 €	- €	61,79 €	27,17 €	10,03 €	9.607,07 €
Auxiliar ou Telefonista	643,10 €	- €	224,65 €	27,17 €	10,03 €	6.532,28 €
Aspirante	429,47 €	- €	546,59 €	27,17 €	10,03 €	- €
P. SERVIZOS XERAIS	BASE	C.TEMPOR.	PLUS	TRIENIO	TRIENIO/CARGO	TOTAL

			TRANS.			
Conserxe ou Governante	770,04 €	- €	13,25 €	27,17 €	10,03 €	10.926,27 €
Xefe de Cociña, Oficial	734,77 €	- €	13,12 €	27,17 €	10,03 €	10.431,07 €
Cocinero	700,36 €	- €	19,45 €	27,17 €	10,03 €	10.018,98 €
Celador, Portero	671,73 €	- €	18,45 €	27,17 €	10,03 €	9.607,07 €
Encargado de mantemento e xardinaría, Empregado de servizos xerais e limpeza, Persoal nno cualificado, Empregado de comedor, Garda, Sereno	643,10 €	- €	- 224,65 €	27,17 €	10,03 €	6.532,28 €
Pinche ou Botóns	439,79 €	- €	- 559,73 €	27,17 €	10,03 €	- €