

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2021/1866 *Convenio Colectivo de ámbito empresarial para "Instituto de Formación Profesional en Rescate y Salvamento, S.L."*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0028/2021
Código Convenio: 23101802012021

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "INSTITUTO FORMACIÓN PROFESIONAL EN RESCATE Y SALVAMENTO, S.L.", recibido en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en fecha 15 de marzo de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 15 de febrero de 2021, cumplimentado el trámite de subsanación del articulado, para el que fueron requeridos mediante sendas Comunicaciones de esta Delegación Territorial de fechas 08 y 14 de abril de 2021, respectivamente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 29 de abril de 2021
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL RESCATE S.L.

Disposiciones generales

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación en el centro de trabajo de la empresa INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SOCIEDAD LIMITADA situado en la provincia de Jaén, pudiendo adherirse en un futuro los centros de trabajo de la empresa que se puedan aperturar por la misma en todo el territorio del Estado español, previa negociación con la representación social de los mismos y creación de comité intercentros, si procede.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los trabajadores del centro de trabajo de la empresa y de los demás centros que se creen en un futuro dependientes de la misma que se adhieran al mismo previa negociación con sus representantes sindicales o creación de comité intercentros en cumplimiento de los requisitos establecidos, entre otros, en las SSTs de 10/06/2015 y 21/12/2015.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en el centro indicado en el artículo 2 del presente Convenio y los que puedan adherirse en un futuro previa negociación con sus representantes sindicales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el boletín oficial correspondiente. Siendo sus efectos económicos desde el mismo día de su publicación.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de julio de 2025.

Artículo 5. *Prórroga del Convenio.*

El presente Convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir del 31 de julio de 2025 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Artículo 6. *Denuncia y revisión del Convenio.*

Denunciado el Convenio colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga. Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior.

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 7. Constitución y funciones.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, registrar y archivar los asuntos tratados.

La comisión Paritaria del convenio se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario y extraordinario cuando sea solicitada su convocatoria por cualquiera de las partes con al menos 5 días de antelación.

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

Esta Comisión Paritaria, estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes elegidos de entre los trabajadores del centro o centros de trabajo de la empresa adheridos al presente convenio, siendo al menos uno de ellos la/el delegado sindical que ocupe el cargo en ese momento. Su sede se constituirá en el centro social de la empresa sito en Avda. de Madrid, 66 de Jaén siendo este igualmente el domicilio a donde se dirigirán las consultas o propuestas dirigidas a citada comisión.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

En caso de no llegarse a un acuerdo expreso por parte de la comisión en el plazo habilitado, ambas partes quedan obligadas a elevar citadas discrepancias al servicio extrajudicial de resolución de conflictos colectivos en el plazo de 5 días hábiles a partir de la finalización del plazo habilitado por la comisión para la resolución del conflicto que se trate.

Organización del trabajo

Artículo 8.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la empresa y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas de cada centro. Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente les concede a los representantes de los trabajadores.

Artículo 9.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del centro, durante todo el año laboral o por el tiempo del contrato, si éste fuese de menor duración.

Del personal

Artículo 10. Clasificación profesional.

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a efectos de adecuarlo a la actividad de la empresa, se establece la siguiente clasificación profesional:

Grupo I. Personal docente:

Categorías Profesionales:

- Profesor/a Titular (Tutor)
- Profesor/a de taller.
- Profesor/a.
- Profesor/a auxiliar on line.
- Instructor/a – Experto/a

Grupo II. Personal no docente.

Categorías Profesionales:

- Jefe/a de Administración.
- Técnico Informático.
- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo.
- Agente Comercial
- Televendedor/a.
- Personal de Limpieza
- Personal de Mantenimiento.
- Ordenanza.
- Conserje.

Contratación

Artículo 11. Disposiciones generales.

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, el empresario entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente.

La empresa podrá contratar a su personal mediante cualquiera de las modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria para estudiar y proponer las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

Artículo 12. Conversión automática a contrato indefinido.

Aquellos trabajadores que presenten servicios durante 3 cursos consecutivos completos mediante contrato eventual o modalidad por obra o servicio deberán ser contratados al cuarto curso consecutivo bajo la modalidad de trabajador fijo discontinuo, siendo su actividad anual la correspondiente al curso escolar.

Artículo 13. Contrato de interinidad.

Se considera como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

Artículo 14. Contrato de obra o servicio.

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, pudiéndose usar esta modalidad de contratación para la realización del curso escolar completo y además:

Impartir asignaturas de Planes de Estudios a extinguir o no contempladas en los nuevos Planes.

Impartir asignaturas optativas y/o de libre configuración.

Impartir docencia en niveles que la empresa ha decidido su extinción y hasta el total cierre de los mismos.

Impartir docencia en niveles no obligatorios de duración anual como Programas de

Cualificación Profesional Inicial, Programas de diversificación curricular, y otros de similares características.

Impartir actividades extraescolares.

Para la contratación del personal de administración y servicios generales podrá utilizarse esta modalidad siempre que se trate de prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad -docente o no docente- que pudiera ser considerada análoga y, por tanto, susceptible de aplicar esta modalidad de contratación.

En estos contratos deberá determinarse con claridad el carácter de la contratación y especificar la tarea o tareas que constituyan su objeto. Su duración será la exigida para la realización de la tarea o servicio, no pudiendo superar en ningún caso los 2 años de duración.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir la indemnización económica que establezca en cada momento la legislación vigente.

Artículo 15. Contrato eventual.

Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de seis meses dentro de un período de doce, desde que se produjo la causa objeto de contratación. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual. En estos contratos se especificará con claridad la causa. No podrá utilizarse este contrato más de dos cursos escolares consecutivos.

El trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que establezca en cada momento la legislación vigente.

Artículo 16. Contrato en prácticas.

Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o siete años si se trata de un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de dos prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 80% o del 90% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El periodo de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el Convenio para su puesto de trabajo.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado bajo la modalidad en prácticas, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 17. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será, durante el primer año del contrato el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato y, en su caso durante el tercero, será el SMI con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año,

inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este Convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrán realizar horas complementarias (independientes a las así denominadas en este Convenio) cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias será inferior al cómputo de horas de la jornada a tiempo completo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de quince días, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.
2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 50 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 75 % (85

% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS) cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo, a juicio del representante de la empresa titular del centro.

Artículo 19. Contrato de relevo.

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85 %, la duración del contrato podrá ser indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a la indemnización que establezca en cada momento la legislación vigente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75 % (85 % para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS), la jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

Las partes de común acuerdo podrán pactar la acumulación de la jornada restante hasta la jubilación ordinaria del trabajador relevado, ya sea en uno o varios periodos.

Artículo 20. Contratación de personas con discapacidad.

Las empresa se compromete a que cuando emplee a un número de cincuenta o más trabajadores al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Artículo 21. Plantilla fija.

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada para el trabajador docente estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo discontinuo del 20%, excluidos de este cómputo los contratos de relevo, los contratos de interinidad y los contratos de obra y servicio.

En los centros de nueva creación y que se adhieran al presente convenio, durante los cinco primeros años desde su apertura, la plantilla mínima de personal fijo supondrá el 10 por ciento.

El presente artículo podrá ser revisado por las partes si la legislación laboral general sufriese modificaciones al respecto. Los delegados de personal velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación de duración determinada.

Artículo 22. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será:

- a) Tres meses para el personal docente.
- b) Un mes para el personal no docente.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de diez meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 2 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo de once meses mencionado.

Artículo 23. Ceses.

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente: Treinta días.

Resto del personal: Quince días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

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

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación

Jornada de trabajo

Artículo 24. Personal docente.

El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son las que a continuación se especifican.

Para el personal docente, la jornada lectiva semanal quedará referenciada en treinta y cuatro horas. Así mismo, el centro dispondrá de ciento veinte horas complementarias al año, que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular, en atención a las especiales características y necesidades del centro, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas, incluidas las horas lectivas.

También el personal docente dedicará otras veinte horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en la empresa cuando se impartan planes de formación. La realización de dicha jornada formativa se realizará de acuerdo con la empresa.

Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cálculos anuales establecidos en este Convenio, atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en complementarias, y viceversa.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de noventa horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este Convenio.

Artículo 25. Personal no docente.

La jornada del personal no docente será de 40 horas semanales.

En caso de que el descanso semanal, por razón de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado, se disfrutará en otro día de la semana.

El titular del centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada centro.

Artículo 26. Jornada adicional por cargo temporal.

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento y Coordinador, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones del coordinador y del tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que ostenten dichos cargos.

Artículo 27. Descanso semanal y entre jornadas.

Para el personal no docente las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, y cuatro horas la del sábado, en caso de habilitarse.

Cuando las necesidades del trabajo o el carácter del centro no permitan disfrutar en sábado y domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otro día de la semana.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

Artículo 29. Cómputo anual y distribución irregular por el centro.

a) Personal docente:

Jornada lectiva: 1560 horas.

Jornada complementaria: 120 horas.

Jornada para la formación: 20 horas.

b) Personal no docente: 1800 horas.

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca podrá dedicar doscientas diez horas anuales, al desempeño de su función específica.

Artículo 30. Horas de mera presencia.

Las horas de mera presencia obligada de los trabajadores en el centro de trabajo se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo.

Artículo 31. Jornada en horario nocturno.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 32. Jornada continuada durante el mes de agosto.

El personal administrativo y de servicios generales, durante el mes de agosto, podrá realizar jornada continuada cuando la realización de la jornada continuada garantice el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Artículo 33. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y el trabajador/a.

Artículo 34. Calendario laboral.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, el calendario laboral interno de las vacaciones, pudiendo modificar la duración de las mismas, las fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Vacaciones

Artículo 35. Regulación común.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Todo el personal de la empresa afectados por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacación en cinco jornadas de las señaladas como laborables por el calendario oficial establecido en el ámbito territorial de la administración laboral competente, preferentemente y a ser posible durante el período estival, y siempre garantizándose el normal funcionamiento del centro educativo.

Artículo 36. Vacaciones del personal.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas o p. proporcional en caso de contrato temporal.

Enfermedad, permisos

Artículo 37. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su base reguladora. En caso de declaración de IT por accidente de trabajo, se continuará abonando al trabajador afectado el mencionado complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en la empresa.

Artículo 38. Maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La trabajadora en situación de maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total. En este supuesto, la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de parto o adopción múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 39. Paternidad.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48.7 del ET, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40. Permisos.

El trabajador, previo aviso escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El trabajador deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días naturales.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando tal motivo, el trabajador necesite hacer un

desplazamiento al efecto, a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de cinco días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en un día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.

e) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 41. Permisos sin sueldo.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de este permiso, el titular del centro atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 42. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 15 días hábiles.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban

permanecer hospitalizados a continuación del parto la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Formación y promoción profesional

Artículo 43. Formación.

Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por la empresa, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del centro.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 44. Permisos retribuidos para la formación.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Excedencias

Artículo 45. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

1. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.
3. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la

Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.

4. El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al titular del centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza.

5. Durante el período de gestación de la trabajadora.

6. Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la finalización de la causa que motivó su excedencia previa comunicación escrita a la empresa.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

Artículo. 46. Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad en la empresa, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

Artículo 47. Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el centro de un año.

Deberá solicitarla por escrito con al menos quince días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el centro de las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el centro.

Artículo 49. Modalidades de jubilación.

El trabajador podrá acogerse a cualquiera de las modalidades de jubilación contempladas en la legislación vigente, cumpliendo los requisitos establecidos en la misma.

Retribuciones

Artículo 50. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas, en su caso, por: salario base y pagas extraordinarias así como el complemento por función directiva reflejados en las tablas salariales anexas.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado preferiblemente por domiciliación bancaria o en su defecto en metálico, cheque bancario o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado sin que su importe pueda exceder del 75 por 100 de su salario mensual.

Artículo 51. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.

Artículo 52. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los

trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 53. Funciones en diferentes niveles educativos.

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Artículo 54. Jornadas parciales.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número total de horas contratadas.

Artículo 55. Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2021-2022 anexas a este convenio.

Artículo 56. Pagas extras.

Anualmente, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más complemento de función directiva que viniera percibiendo por el cargo ocupado.

Se harán efectivas antes del 31 de julio y del 22 de diciembre y dentro del año natural y correspondiente al mismo pudiéndose prorratear ambas para su percibo mensual.

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes expresados en el artículo 56, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 57. Plus de función directiva.

El personal docente que ocupe los cargos de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Secretario, percibirán el importe de este plus mensual por el importe reflejado en tablas salariales para cada año de vigencia y mientras desarrollen las funciones de los cargos señalados.

Cláusula de descuelgue ante situación de déficit.

Artículo 58. Inaplicación salarial por descenso de alumnado.

Cuando se tenga una pérdida de matrícula igual o superior al 6 %, se podrá no abonar las subidas salariales previstas en las tablas salariales para cada ejercicio, aplicando las retribuciones del año anterior.

Régimen asistencial

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 59. Prevención de riesgos laborales.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

A estos efectos, la empresa y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

Delegados de Prevención

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

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En la empresa y hasta tanto no se superen los 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Cuando la empresa supere los 50 trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995. Constituyéndose entonces un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

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

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

f) El destinado a su formación.

Artículo 60. Enfermedades profesionales.

La Comisión Paritaria gestionará ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse:

Enfermedades neurológicas crónicas.

Patología otorrinolaringológicas.

Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.

Alergias crónicas.

Artículo 61. Vigilancia de la salud.

El empresario observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa en vigor.

Artículo 62. Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Siempre que resulte necesario, el empresario deberá adoptar las medidas precisas, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, o normativa que lo modifique.

Artículo 63. Protección a las víctimas de violencia de género.

Los titulares de la empresa facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 64. Protección frente a COVID 19.

Tanto el personal docente como no docente observará con especial atención y frecuencia todas las medidas de higiene y prevención establecidas por la empresa junto con la representación de los trabajadores así como las que pudiera disponer las autoridades sanitarias, suponiendo su no cumplimiento una infracción muy grave de las tipificadas en este convenio colectivo.

Mejoras sociales

Artículo 65. Enseñanza gratuita.

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de jornada completa, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio centro en el que preste su servicio el trabajador, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del 20 % del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso.

Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado 1 del artículo 51, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio, que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

Derechos sindicales

Artículo 66. Derechos sindicales.

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la Empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrá promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato en una o varias empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada Central sindical afectada por el presente Convenio colectivo podrá negociar con la empresa la acumulación de horas sindicales correspondientes al nivel académico en que se produzca la acumulación de horas sindicales. Cada período de acumulación de horas sindicales no excederá de tres meses.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección del centro un escrito en el que expresará: Su voluntad de que se efectúe el descuento, cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa realizará las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores, designados por una organización sindical negociadora del presente Convenio, para participar en las reuniones oficiales de su Mesa negociadora, así como de su Comisión Paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este Convenio.

Será aceptada la presencia de trabajadores, junto con sus representantes sindicales, de forma proporcional a la representatividad sindical en la Mesa, con un máximo de dos trabajadores por organización.

Faltas, sanciones, infracciones

Faltas

Artículo 67. Clases.

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

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

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

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.

Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

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

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 84. Reglamentos de régimen interno.

Los Reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstas en el presente Convenio.

Artículo 68. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69. Cancelación.

La no comisión de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las faltas leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, a los doce meses.

Sanciones

Artículo 70. Clases.

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Despido.

En ambos casos con previa comunicación a los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

Artículo 71. Formalidades.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron y se le habilitará plazo de 5 días naturales para que alegue lo que considere en su defensa. Alegaciones, que de realizarse, deberán ser tenidas en cuenta para la confirmación o anulación de la sanción correspondiente.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil, administrativa o de otro orden que pudiera exigirse al trabajador.

Artículo 72. Reducción.

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

Artículo 73. Expediente personal.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Artículo 74. Infracciones empresariales.

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad Laboral.

Disposición final primera. Globalidad, absorción y derechos adquiridos.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando la empresa a la entrada en vigor de este Convenio.

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

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

Disposición final segunda. Seguro de responsabilidad civil.

La empresa deberá contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

Disposición final tercera. Trabajadores de ETT.

Las Organizaciones negociadoras de este Convenio acuerdan la equiparación con relación al salario base entre los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa de enseñanza usuaria.

Disposición final cuarta. Lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Disposición final quinta. Plan de Igualdad.

La empresa se compromete junto con la parte social a impulsar la realización, implantación y control de un plan de igualdad consensuado cuyo contenido y alcance deberá aprobarse lo antes posible.

ANEXO I

Interpretación de jornada de trabajo del personal docente

Actividad lectiva: Es el tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el profesor realiza actividades lectivas que pueden consistir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

Actividad complementaria: Se entenderá por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases en el Centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, vigilancia de recreos, recuperaciones, preparación de trabajos en laboratorios y restantes actividades de apoyo, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo las horas que puedan quedar libres entre clases en virtud del horario establecido por el centro.

No obstante, la empresa podrá emplear al Profesor durante ese tiempo libre en tareas similares a las de Bibliotecario, clasificación de láminas, diapositivas, ordenación de material de laboratorio y en la sustitución justificada de otro Profesor.

Todo el personal docente en régimen de jornada completa afectado por este Convenio destinará, una hora semanal a la función de orientación de sus alumnos en las tareas educativas que el titular del centro señale.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍAS PROFESIONALES	AÑO 2021 (P.E. INCLUIDAS)	AÑO 2022 (P.E. INCLUIDAS) (+1%)
PROFESOR/A TITULAR (TUTOR)	16.800,00	16.968,00
PROFESOR/A DE TALLER	16.800,00	16.968,00
PROFESOR	16.000,00	16.000,00
PROFESOR/A AUXILIAR ON LINE	15.300,00	15.543,00
INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	14.690,00	14.836,90
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN (ADJUNTO DIRECCIÓN)	CONVENCIONAL	CONVENCIONAL
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	15.220,48	15.372,68
TÉCNICO INFORMÁTICO	15.300,00	15.153,00
AUXILIAR ADMTVO.	14.900,00	15.049,00
AGENTE COMERCIAL	14.900,00	15.049,00
TELEVENDEDOR/A	14.900,00	15.049,00
PERSONAL DE LIMPIEZA	13.500,00	13.635,00
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	13.500,00	13.635,00
ORDENANZA Y/O CONSERJE	13.500,00	13.635,00

PLUS CARGO DIRECTIVO	2021	2022
DIRECTOR	3.220,00	3.252,20
SUBDIRECTOR	3.000,00	3.030,00
COORDINADOR	1.200,00	1.212,00
JEFE DE ESTUDIOS	2.800,00	2.828,00

Ambas partes acuerdan para los restantes años de vigencia del convenio la revalorización con efectos de uno de enero de cada ejercicio, de las tablas en función del IPC acumulado conocido del año natural inmediatamente anterior.

Jaén, 29 de abril de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.