



CIRCULAR : 07/2013

FECHA : 19 de julio de 2013

DIRIGIDO A : Directores/as Centros concertados

ASUNTO : VI CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS SOSTENIDAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS (firmado 19 de junio de 2013).

Os remitimos una circular destacando algunos aspectos del VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. No está incluido en esta circular el régimen asistencial, parte de las mejoras sociales, derechos sindicales ni infracciones ni sanciones, que serán objeto de otra circular.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1.-FUNCIONAL: (art.2)El Convenio se aplica a todas las empresas de titularidad privada no universitaria sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, autorizados para impartir las enseñanzas, y en las que se lleve a cabo alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) 1er. Ciclo de Educación Infantil (integrado) y/o 2º Ciclo de Educación Infantil (integrados).En los casos de Educación Infantil solo se aplica este convenio cuando en el centro se imparten alguna de las siguientes enseñanzas relacionadas a continuación.
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria.
- d) Bachillerato.
- e) Formación Profesional de Grado Medio y/o Superior.

- f) Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)
- g) Educación Especial (integrada)
- h) Educación Permanente de Adultos.
- i) Centros Residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar).

1.2.- PERSONAL: (art. 3) El Convenio afecta a todos los trabajadores con independencia de que presten sus servicios en unidades concertadas o no concertadas.

1.3.- TEMPORAL: (art. 4 y D.A. 11).

Con carácter general desde su publicación hasta el 31 de diciembre de 2019. Llegado el vencimiento permanecerá vigente hasta que se denuncie. Producida la denuncia perderá toda vigencia cuando transcurran 24 meses desde la misma sin haber alcanzado acuerdo relativo a la negociación del nuevo convenio.

Los efectos económicos: tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009, salvo lo dispuesto para la Paga Extraordinaria de Antigüedad que entra en vigor a partir de la publicación. La regulación anterior de P.E.A estará prorrogada hasta la fecha de publicación del nuevo convenio.

1.4.- TERRITORIAL: (Art.1 y D.A. 8ª)

Se aplica a todo el territorio del Estado, salvo en las Comunidades Autónomas con competencias exclusivas en Educación en las que se hayan negociado otros Convenios Colectivos.

En cualquier caso se pueden firmar acuerdos sobre las siguientes materias: complementos retributivos, configuración de funciones directivas y su financiación, paga extraordinaria por antigüedad, mantenimiento de empleo, equipos educativos, acumulación de horas de lactancia, sobre medidas para favorecer la jubilación parcial y total y jornada.

2.- PERSONAL:

2.1. CLASIFICACION DE GRUPOS PROFESIONALES: (Art. 10 a 12)

Existen cuatro grupos profesionales y cada uno de ellos se divide en subgrupos. Se puede pactar en el contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías de los grupos y subgrupos.

GRUPOS

GRUPO 1	PERSONAL DOCENTE
GRUPO 2	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN
GRUPO 3	PERSONAL DE SERVICIOS
GRUPO 4	PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO

Grupo 1:	Categorías del grupo profesional de Personal Docente	
	1.1 Subgrupo educación infantil 1er. Ciclo Educación Infantil (integrado):	A) Profesor /Maestro. B) Educador infantil / Técnico
	1.2 Subgrupo educación infantil 2º ciclo (integrado) y Educación Primaria:	A) Profesor / Maestro. B) Orientador Educativo
	1.3 Subgrupo Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente según la normativa vigente. :	A) Profesor B) Orientador Educativo C) Profesor adjunto, Agregado, o Auxiliar
	1.4. Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior.	a) Profesor Titular. B) Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar. C) Orientador Educativo
	1.5. Subgrupo de Educación Especial (integrado).	A) Profesor
	1.6. Subgrupo de Educación Permanente de Adultos.	A) Profesor. B) Profesor Agregado
	1.7. Subgrupo otro personal.	A) Profesor de actividades educativas extracurriculares. B) Instructor o monitor. C) Educador.
	1.8. Categorías funcionales - directivas - temporales.	1.8.1 Director. 1.8.2 Subdirector. 1.8.3 Jefe de Estudios. 1.8.4 Jefe de Departamento.

Grupo 2	Personal de Administración	
	2.1 Subgrupo Personal administrativo	A. Jefe de Administración o Secretaria. B. Jefe de Negociado. C. Oficial. Contable. D. Recepcionista. Telefonista. E. Auxiliar
	2.2 Subgrupo Personal Auxiliar	A. Cuidador.

Grupo 3	Personal de servicios generales	
	3.1. Subgrupo personal de portería y vigilancia	A. Conserje. B. Portero. C. Guarda. Vigilante
	3.2. Subgrupo de personal de limpieza	A. Gobernante. B. Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

3.3. Subgrupo personal de cocina y comedor	A. Jefe de cocina. B. Cocinero. C. Ayudante de cocina. D. Empleado del servicio de comedor
3.4. Subgrupo Personal de Mantenimiento y oficios generales	A. Oficial de 1ª oficios. B. Oficial de 2ª de oficios. C. Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios. D. Conductores.

Grupo 4	Personal Complementario Titulado	A. Titulados Superiores. B. Titulados Medios.
---------	----------------------------------	--

2.2. MOVILIDAD FUNCIONAL: (Art. 54 y 55 del Convenio y 39 del E.T.)

Movilidad interna o movilidad dentro del grupo o subgrupo: se permite la movilidad funcional siempre que el trabajador posea la titulación técnica o profesional precisa, pero la movilidad no puede implicar una reducción salarial, salvo cuando exista una modificación de unidades o del concierto educativo, en cuyo caso se podrá proceder a la movilidad funcional dentro del grupo 1, cuando cumpla requisitos de titulación y el trabajador percibirá el salario correspondiente al subgrupo del nivel educativo al que quede adscrito.

Movilidad funcional externa al grupo profesional: La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores o superiores en un grupo profesional distinto, deberá:

- Estar basada en razones técnicas u organizativas.
- Durar el tiempo imprescindible.
- Ser comunicada, tanto la decisión como los motivos, a los representantes de los trabajadores.
- El trabajador percibirá el salario de la función que efectivamente realiza, salvo en los casos de funciones inferiores que continuará percibiendo su salario de origen.
- Si el trabajador realiza funciones superiores durante más de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, tendrá derecho a reclamar el ascenso y en todo caso a cubrir la vacante.

3.- CONTRATOS: (Art. 13 a 21)

- El contrato debe estar por escrito y en él mismo se debe establecer su modalidad (indefinido, temporal, etc.) en caso contrario se entiende fijo una vez superado el período de prueba.

- Los contratos temporales, salvo casos de contratos de interinidad o de obra o servicio determinados, no podrán superar el 25% de la plantilla (los decimales se redondean al exceso). No se tendrá en cuenta en este cómputo el personal contratado para actividades educativas extracurriculares. A los centros de trabajo con 8 trabajadores o menos, no se le aplicará esta limitación.
- Existe una presunción de que los contratos celebrados son indefinidos.
- Los trabajadores que continúen prestando servicios una vez terminado el plazo del contrato de duración determinada y cuando no se haya celebrado nuevo contrato o prorrogado el anterior, adquirirán la condición de fijos.
- Tipos de contratos temporales:

- ✓ CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: (Real Decreto 1529/12 y art. 15 del Convenio)

Para trabajadores de entre 16-25 años sin cualificación profesional para celebrar un contrato en prácticas para ese puesto de trabajo (para discapacitados y colectivos en situación de exclusión social no se establece límite de edad)

Duración: mínimo un año máximo de tres años (incluidas las prórrogas)

Salario: S.M.I. con independencia del tiempo dedicado a la formación.

- ✓ CONTRATO EN PRACTICAS(Art. 11 ET y 17 del Convenio):

Para trabajadores con titulación universitaria, de formación profesional o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o certificados de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.

Duración: Mínima de un año, salvo que se contrate a personal docente para cubrir una vacante una vez iniciado el curso escolar y transcurrido el mes de septiembre, en cuyo caso su duración será hasta el 31 de agosto siguiente.

La duración máxima será de dos años (incluidas las prórrogas)

Especificidades:

.- Solo podrán celebrarse dentro de los cinco años desde que han terminado los estudios. En caso de trabajadores con discapacidad el plazo será de siete años.

Salario: 80% el primer año y 90% el segundo año (en ambos casos del fijado en las tablas). Los trabajadores en pago delegado podrán percibir el 100%.

- ✓ CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADOS:

Objeto: realizar una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la empresa. El convenio AUTORIZA expresamente celebrar estos contratos también para:

- Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a renovación anual.
- Impartir docencia en áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa.
- Impartir asignaturas que no sea de oferta obligatoria para los centros.
- Impartir docencia en niveles en los que la empresa ha comenzado la extinción y hasta el cierre total de los mismos.
- Otras que designe la Comisión Paritaria.

Plazo máximo: cuatro años.

✓ **CONTRATO DE INTERINIDAD:**

Objeto: sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se incluyen también estos contratos para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para cubrir funciones directivas o cualquier encargo que conlleve reducción de docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

✓ **CONTRATO DE RELEVO:**

Celebrado con el nuevo trabajador a jornada parcial o completa en casos de jubilación parcial de trabajadores de la empresa.

4.- PERIODO DE PRUEBA: (Art. 22)

Necesariamente debe constar por escrito en el contrato, de tal forma que si no se pacta contractualmente el período de prueba será inexistente.

Períodos:

- Personal docente (grupo 1): 4 meses.
En caso de celebrar contrato indefinido el período de prueba será de 10 meses. Para un mismo puesto de trabajo el empresario no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el 10º mes del período de prueba más de dos veces consecutivas. El trabajador tendrá derecho a una indemnización de dos días de salario por mes completo de servicio desde el inicio del contrato, en caso de que la empresa desista del contrato después del 4º y hasta el 10º mes del período de prueba.
- Personal de administración y servicios (grupos 2 y 3): 1 mes
- Personal complementario titulado (grupo 4): 2 meses.
- Personal en formación: 15 días naturales.
- Personal de contrato en prácticas. Estará en función del grupo al que pertenezca

Excepciones al período de prueba:

- a) No haber pactado por escrito en el contrato el período de prueba.
- b) Que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en el centro de trabajo con anterioridad.

5.-VACANTES: (Art. 23): situación producida en una empresa por la baja del trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

5.1 Vacantes de personal docente: se cubren, de ser posible, entre el personal del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud, a juicio del empresario, con la antigüedad en la empresa. En los niveles concertados se cubren atendiendo a la legislación educativa. Si no fuera posible cubrir las vacantes con personal del mismo grupo, tendrán preferencia los grupos, 2, 3 y 4 siempre que reúnan los requisitos legales y posean aptitud y capacidad a juicio de la empresa.

5.2.- Vacantes entre el personal administrativo: se cubrirán entre el personal del mismo subgrupo profesional, a excepción del jefe de administración o secretaria y del jefe del negociado.

5.3.- Vacantes entre el personal de servicios generales: se cubrirán entre el personal del mismo grupo profesional y siempre que reúnan requisitos de capacidad y aptitud para el puesto, a juicio de la empresa.

5.4.- En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no puedan acceder al puesto personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y los interinos.

6.- CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR (Art. 24):

Plazos de PREAVISO del trabajador a la empresa en caso de cese (debe ser por escrito):

6.1.- Personal docente y complementario titulado: un mes.

6.2.- Resto personal: 15 días.

Excepciones: en caso de acceso a la función pública, deberán notificarlo dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

AUSENCIA O PREAVISO TARDÍO: se le descuentan de la liquidación 2 días por cada día de retraso en el preaviso.

RETRASO EN LA PUESTA A DISPOSICION DE LA LIQUIDACION: si el trabajador preavisa de su cese en tiempo y forma, el empresario debe poner a su disposición la liquidación al término de la relación laboral. De no hacerlo así deberá indemnizar al trabajador con dos días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación. Los trabajadores en pago delegado, el empresario quedará exonerado de esta indemnización siempre y cuando hubiere comunicado inmediatamente la voluntad de cese del trabajador a la administración.

7.- CONDICIONES DE TRABAJO.

7.1.- JORNADA: (Art. 25 a 31)

DOCENTES EXCEPTO 1er. CICLO E.I.	DOCENTES	EQUIPOS DIRECTIVOS	PERSONAL INTERNO
JORNADA ANUAL TOTAL EN HORAS	1180	Incrementa 210 horas	Incrementa 40 horas
ACTIVIDAD LECTIVA ANUAL EN HORAS	850		
ACTIVIDAD NO LECTIVA ANUAL EN HORAS	330		
ACTIVIDAD LECTIVA SEMANAL	25		

EDUCACION INFANTIL	MAESTRO	EDUCADOR INFANTIL	PERSONAL INTERNO
JORNADA ANUAL TOTAL EN HORAS	1180	1390	Incrementa 40 horas
JORNADA MÁXIMA SEMANAL	32	38	

RESTO PERSONAL	PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	P.A.S.	PERSONAL INTERNO
JORNADA ANUAL TOTAL EN HORAS	1400	1600	Incrementa 40 horas
JORNADA MÁXIMA SEMANAL	34	38	

Tener en cuenta que:

ACTIVIDAD LECTIVA: Comprende la impartición de clase por período no superior a 60 minutos, realización de pruebas escritas u orales y la tutoría grupal. En los Ciclos de F.P. y en los P.C.P.I. se incluyen durante las FCT las prácticas y tutorías de los alumnos. En caso de que la administración dote de a los centros de ratios profesor/alumnos superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computan también, las actividades propias de los cargos unipersonales de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.) y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que designe.

La ACTIVIDAD LECTIVA SEMANAL se puede superar para poder impartir materias optativas y en los módulos de Formación Profesional, siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar.

ACTIVIDAD NO LECTIVA: Las que tienen relación con la enseñanza; preparación de clases, tiempos libres entre clases, reuniones de evaluación, correcciones, preparación de trabajos de laboratorio, entrevistas con los padres, bibliotecas, etc.

Que el empresario debe, previa consulta con representantes de los trabajadores, determinar el cuadro horario de cada profesor señalando las actividades lectivas y asimiladas. El cuadro horario puede modificarse si existen incidencias que afecten a la plantilla.

7.2 VACACIONES (Art. 32 a 36)

DOCENTES EXCEPTO: 1er. CICLO E.I.	JULIO	AGOSTO	SEMANA SANTA	NAVIDAD	OBSERVACIONES
VACACIONES	SI	SI	SI	SI	Se podrán usar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas durante los 8 primeros días de julio o los últimos 8 de agosto. Si la empresa organiza cursos de verano el mes adicional sin actividad docente no afectará a los profesores que se precisen para los cursos.
COINCIDENCIA VACACIONES CON SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA O CON SUSPENSIÓN DEL CONTRATRO POR PARTO, ACOGIMIENTO, ADOPCIÓN O PATERNIDAD					Se acordarán nuevas fechas para disfrutar de los días de vacaciones que coincidieron con la suspensión o con la I.T. aun cuando haya finalizado el período natural. Si la maternidad coincide con las vacaciones de períodos distintos al verano, no se disfrutarán.
PERSONAL 1er. CICLO EDUCACIÓN INFANTIL	DURACIÓN				OBSERVACIONES
VACACIONES VERANO	1 mes				Preferentemente julio o agosto
OTRAS VACACIONES DISTRIBUIDAS DURANTE EL AÑO	15 días laborables				Preferentemente Navidad, Semana Santa y verano

COINCIDENCIA VACACIONES CON SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA O CON SUSPENSIÓN DEL CONTRATRO POR PARTO, ACOGIMIENTO, ADOPCIÓN O PATERNIDAD					Se acordarán nuevas fechas para disfrutar de los días de vacaciones que coincidieron con la suspensión o con la I.T. aun cuando haya finalizado el período natural. Si la maternidad coincide con las vacaciones de períodos distintos al verano, no se disfrutarán.
PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	DURACIÓN				OBSERVACIONES
VACACIONES VERANO	1 mes				Preferentemente julio o agosto
VACACIONES NAVIDAD	6 días laborables				
VACACIONES SEMANA SANTA	3 días				
OTRAS VACACIONES DISTRIBUIDAS DURANTE EL AÑO	6 días				3 los determina el empresario y los otros 3 de común acuerdo entre empresario y representantes de trabajadores
COINCIDENCIA VACACIONES CON SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA O CON SUSPENSIÓN DEL CONTRATRO POR PARTO, ACOGIMIENTO, ADOPCIÓN O PATERNIDAD					Se acordarán nuevas fechas para disfrutar de los días de vacaciones que coincidieron con la suspensión o con la I.T. aun cuando haya finalizado el período natural. Si la maternidad coincide con las vacaciones de períodos distintos al verano, no se disfrutarán.
P.A.S.	DURACIÓN				OBSERVACIONES
VACACIONES VERANO	1 mes				Preferentemente julio o agosto
VACACIONES NAVIDAD	6 días laborables				
VACACIONES SEMANA SANTA	3 días				
OTRAS VACACIONES DISTRIBUIDAS DURANTE EL AÑO	8 días				4 los determina el empresario, 3 de común acuerdo entre empresario y representantes de trabajadores y 1 lo determina el trabajador.

COINCIDENCIA VACACIONES CON SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA O CON SUSPENSIÓN DEL CONTRATRO POR PARTO, ACOGIMIENTO, ADOPCIÓN O PATERNIDAD					Se acordarán nuevas fechas para disfrutar de los días de vacaciones que coincidieron con la suspensión o con la I.T. aun cuando haya finalizado el período natural. Si la maternidad coincide con las vacaciones de períodos distintos al verano, no se disfrutarán.
--	--	--	--	--	--

EMPRESA QUE ORGANIZA CURSOS EN VERANO, los docentes que se precisen para la realización de los cursos no tendrá el mes adicional de vacaciones en verano. Este personal deberá percibir además de su salario una compensación económica no inferior al 35% de su salario bruto mensual. Estas horas no se computan a efectos del cómputo anual de jornada. La dedicación máxima de estos profesores será de 100 horas. La selección del personal será: 1º personal voluntario, en su defecto el empresario podrá disponer como máximo del 25% del personal docente con un mínimo de tres trabajadores. En caso de existir varios profesores de la misma especialidad se hará de forma rotativa. Estos profesores **NO TIENEN QUE ASISTIR A LAS ACTIVIDADES NO LECTIVAS QUE SE PUEDAN ORGANIZAR LOS 8 PRIMEROS DÍAS DE JULIO O LOS 8 ÚLTIMOS DE AGOSTO.**

7.3.- PERMISOS (Art. 38 a 44)

PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACION	DURACIÓN ESPECIAL
Matrimonio	15 días	
Nacimiento hijo	3 días	5 días si exige desplazamiento superior a 150 km.
Fallecimiento hijo	3 días	5 días si exige desplazamiento superior a 150 km.
Enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	3 días	5 días si exige desplazamiento superior a 150 km.

Intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días	5 días si exige desplazamiento superior a 150 km.
Traslado domicilio	1 día	
Boda de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad	1 día, que coincidirá con el de la ceremonia	
Cumplimiento de un deber de carácter público y personal	El tiempo indispensable, salvo que la normativa establezca otra duración	
Asistencia a cursos de perfeccionamiento previo permiso del empresario	El tiempo de duración de los mismos.	
Asistencia a cursos de formación vinculados al puesto de trabajo	20 horas/anales	El trabajador tendrá al menos un año de antigüedad en la empresa, debe solicitarlo con un mes de antelación y debe constar por escrito la concesión del permiso por parte del empresario.
Exámenes oficiales	El tiempo que duren los exámenes	El trabajador debe justificar la matrícula y la asistencia a los exámenes
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	DURACION ANUAL	REQUISITOS
Permiso sin sueldo	15 días. Se disfrutará como máximo en 2 períodos aunque entre ambos no agote el tiempo total	Solicitarlo con 15 días de antelación. Si se trata de un docente no coincidirá con otro permiso de otro docente del mismo nivel. En caso de personal no docente no coincidirá con otro trabajador de la misma rama de su grupo.
LACTANCIA	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Hijos menores de 9 meses	1 hora diaria retribuida que puede dividir en 2 fracciones. Previo acuerdo entre partes y en su caso de la administración educativa, se pueden acumular jornadas completas a disfrutar de una sola vez después de la maternidad.	Parto múltiple se incrementa el tiempo proporcionalmente. Solo la disfruta un progenitor.

REDUCCIÓN DE JORNADA	JORNADA REDUCIDA	OBSERVACIONES
Trabajadores al cuidado de menores de 8 años o familiares hasta el 2º por consanguinidad o afinidad que por razón de edad, enfermedad o accidente, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida	Reducción mínima 1/8 Reducción máxima 1/2	Se le reduce el sueldo proporcionalmente. No pueden disfrutarlo dos trabajadores simultáneamente por el mismo sujeto causante. La concreción de la jornada la corresponde al trabajador. El trabajador preavisará con 15 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7.4.- EXCEDENCIAS, SUSPENSION DEL CONTRATO Y JUBILACIONES (Art. 45 a 52)

EXCEDENCIA	FORZOSA	VOLUNTARIA	ESPECIAL
Causas	a) designación para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. b) por el ejercicio de funciones sindicales en ámbito provincial o superior, siempre que el sindicato tenga representatividad suficiente en el convenio. c) durante un curso escolar para los trabajadores que al menos lleven 10 años en activo en la empresa y quieran asistir a cursos de perfeccionamiento profesional . (En caso de que el curso de perfeccionamiento sea consecuencia de que la empresa se adecue a innovaciones educativas el plazo será de cuatro años	a solicitud del trabajador que lleve al menos 1 año en la empresa y no haya disfrutado de otra excedencia durante los 4 años anteriores.	a) cuidado de familiares hasta 2º de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, enfermedad o accidente, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida. b) cuidado de hijos o en menores en acogimiento permanente o preadoptivo.
Derecho a retribución	no salvo los representantes sindicales en los casos previstos	no	No

Antigüedad	si	no, salvo que la excedencia sea por haberse incorporado como cooperante a un proyecto de desarrollo o de ayuda humanitaria internacional	Si
Reserva puesto trabajo	si	no, salvo que la excedencia sea por haberse incorporado como cooperante a un proyecto de desarrollo o de ayuda humanitaria internacional	Si
Duración	el tiempo necesario	mínimo 4 meses máximo 5 años	máximo 3 años.
Plazo reincorporación	30 días desde que cesó la causa de la excedencia	debe solicitar la reincorporación con un mes de antelación.	

INVALIDEZ PERMANTE	SUSPENSION CONTRATO TRABAJO	PLAZO	ANTIGÜEDAD
TOTAL	SI	2 años desde concesión si puede ser objeto de revisión	Se computa
ABSOLUTA	SI	2 años desde concesión si puede ser objeto de revisión	Se computa
GRAN INVALIDEZ	SI	2 años desde concesión si puede ser objeto de revisión	Se computa
JUBILACIONES	ESPECIFICIDADES		
	Se puede pactar entre empresario y trabajador que tenga efectos a final del curso escolar		

8.- RETRIBUCIONES (ART. 53 a 65, D.T.1ª Y 2ª, D.A. 8ª)

8.1.- SALARIO

El salario está compuesto de SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES de acuerdo con las tablas salariales, a salvo el período transitorio de 2011 a 2014 y por las PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El trabajador puede solicitar un anticipo de hasta el 90% del salario mensual. En caso de estar incluido en pago delegado deberá solicitarlo de la administración.

COMPLEMENTOS SALARIALES:

ANTIGÜEDAD: se devengarán por cada trienio vencido (la antigüedad se computa desde el ingreso del trabajador en la empresa).

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS:

Por función: se devenga por trabajadores con funciones directivas.

De Bachillerato: se devenga por docentes que imparten enseñanzas de bachillerato y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa.

OTROS COMPLEMENTOS:

Complemento retributivo autonómico: Según lo pactado en los acuerdos autonómicos.

Complemento de Incapacidad Temporal: Lo devengan los trabajadores en situación de I.T. que percibirán este complemento hasta completar el 100% de su salario durante los tres primeros meses de I.T. (incluidos incrementos salariales). A partir del cuarto mes (incluido) se abonará el complemento en proporción de 1 mes por cada trienio de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores en pago delegado recibirán este complemento durante los 7 primeros meses de I.T. y a partir del octavo mes (incluido) se abonará el complemento en proporción de 1 mes por cada trienio de antigüedad en la empresa. El pago del complemento de I.T. para trabajadores en pago delegado está condicionado a que la Administración se haga cargo del pago del mismo.

Plus de portero.- Lo devenga el portero para el caso de que tenga a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción cuando ésta sea de carbón o de otros productos sólidos. Su cuantía será del 9% del salario los 12 meses del año.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias antes del 1 de julio y del 23 de diciembre respectivamente. La cuantía de cada una de ellas será equivalente a una mensualidad de salario, antigüedad y complementos

específicos. Los trabajadores que lleven prestando sus servicios en períodos inferiores al año, se prorratearán las pagas.

PAGA EXTRAORDINARIA DE ANTIGÜEDAD (PEA) (arts. 62, 62bis, D.A. 8ª 3 b) y 11ª, DT 3ª)

Se mantiene el derecho a esta paga con carácter general en el art. 62 (antiguo 61). Si bien, conforme a la D. A. 11ª, hasta la publicación en el BOE de este convenio colectivo, el artículo 61 del V Convenio colectivo ha permanecido prorrogado a todos los efectos.

Se establece un nuevo artículo (62 bis) específico para el personal docente en pago delegado, conforme al cual percibirá este salario directamente de las administraciones educativas, a través del pago delegado, en función de las disponibilidades presupuestarias de los módulos de conciertos.

El abono estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

Quando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia de dotación presupuestaria anual para el abono de esta paga por antigüedad en la empresa, los efectos que regula en el artículo 62 y 62 bis de este Convenio Colectivo quedarán inmediatamente aplazados hasta que la Comunidad Autónoma disponga de una nueva dotación presupuestaria anual y emita las resoluciones o instrucciones de abono correspondientes o hasta que las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su representatividad en el ámbito autonómico, y previa conformidad de la Administración Educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª del presente convenio (art. 62 BIS).

En todo caso, las resoluciones o instrucciones de la Administración competente o los acuerdos suscritos respetarán los derechos de los trabajadores que se hayan generado durante el periodo de aplazamiento (art. 62 BIS).

Para el desarrollo autonómico de lo que dispone este artículo, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 8ª:

- Esta disposición mantiene el párrafo relativo al procedimiento de calendario y abono de la PEA y se añade un nuevo párrafo (3 b)) para el supuesto de aplazamiento de los efectos de la paga contemplada en el artículo 62 Bis. Así:

D.A. OCTAVA

3) Paga extraordinaria por antigüedad en le empresa.

b) En el supuesto de aplazamiento de los efectos de la paga contemplada en el artículo 62 bis de este Convenio Colectivo, se habilita a la Comisión Paritaria para proceder conforme a la legislación vigente a dicho aplazamiento, a la mayor brevedad y previa comunicación de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo legitimadas en el ámbito

autonómico, así como al seguimiento y estudio de los acuerdos que se pudieran alcanzar en las CCAA.

En este caso, en las CC.AA. las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector deberán firmar acuerdos sobre la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa con las Administraciones Educativas. Dichos acuerdos establecerán los términos en los que se adaptará la aplicación del artículo 62 en el ámbito autonómico para que la Administración Educativa haga efectivo este abono.

Estos acuerdos serán remitidos a la Comisión Paritaria.

El abono de esta paga, para los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

Respecto a la Disposición Transitoria 1ª, referente a los que hubieran cumplido 56 años de edad y 15 años de antigüedad (y no podrían cumplir los 25 años de antigüedad), pasa en el nuevo texto a ser la Disposición transitoria 2ª. En esta disposición se establece la limitación temporal, en la que a partir del 31 de diciembre de 2015 no se generará el derecho a la paga por antigüedad en la empresa recogido en esta Disposición Transitoria.

8.2.- TABLAS SALARIALES

Para los años 2009 y 2010: Se fijan las tablas salariales de conformidad con la Leyes de Presupuestos de esos años. Las cuantías no fueron afectadas por las decisiones de las Administraciones públicas e implican un incremento del 3% y del 0,3% respectivamente. (Se acompañan las tablas en el anexo)

Para los años 2011 a 2014: No se fijaron tablas salariales para los docentes en pago delegado. Se establece un período transitorio debido a las minoraciones salariales practicadas por las administraciones y un cómputo global del salario. En consecuencia, los salarios del personal docente en pago delegado para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, se regularán de la siguiente forma:

- Las organizaciones patronales y sindicales negociadoras de este convenio en el ámbito autonómico mediante acuerdo con la Administración Educativa competente, con carácter excepcional y solo durante la vigencia de este periodo transitorio, certificarán las retribuciones percibidas en el año 2011 y 2012 y adoptarán las medidas que conduzcan a que en los años 2013 y 2014 se adecuen las cantidades asignadas a los conceptos salariales básicos con el objetivo de poder aplicar nuevamente en enero de 2015 las tablas salariales que se publicarán, a nivel estatal, conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado en los módulos de conciertos educativos.
- Las cantidades que fuera necesario adecuar en los conceptos salariales básicos, se compensarán en los complementos retributivos autonómicos de forma que, en ningún

caso, habrá reducción en los salarios brutos abonados en este periodo transitorio por la Administración Educativa competente.

- Las retribuciones de los años 2011, 2012 y 2013, bien mediante certificado de la Administración, bien mediante acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales con la Administración competente, serán remitidas a la Comisión Paritaria antes de finalizar el año 2013, para un control y seguimiento de lo dispuesto en esta Disposición Transitoria y para su incorporación al Convenio.

Para los años 2015 a 2019:

La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes a estos años en función de lo establecido en sus respectivos Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El abono de estos salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso, las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

9.- ENSEÑANZA GRATUITA: (Art. 81)

Se establece, para el personal afectado por este convenio, un régimen de gratuidad de la enseñanza reglada y de las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa. Para los alumnos del 1er. Ciclo de E.I. la cuantía de la beca será del 50%.

Requisitos para solicitarla:

- a) El trabajador deberá tener una jornada al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

Beneficiarios:

- a) Los trabajadores del propio centro.
- b) Los hijos de los trabajadores con independencia del centro donde realicen sus estudios.
- c) Los hijos huérfanos de los trabajadores que tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto que haya sido debida a designación o elección para cargo público.

Porcentajes de plazas de gratuidad que se calculan sobre el número de alumnos existente en los niveles que correspondan:

- a) E.I., 1er. Ciclo ESO (sin concertar), 2º Ciclo ESO, Bachillerato, F.P de Grado Medio, F.P. de Grado Superior, PCPI y E.P.A.: 2%.
- b) E.P. y 1er Ciclo ESO (con concierto): 3%

Los hijos de trabajadores del propio centro siempre tienen derecho a la plaza gratuita, a salvo en 1er. Ciclo de E.I. que el importe de la beca será del 50% y no podrán superar el 15% los alumnos becados en ese nivel. Los hijos de trabajadores de otros centros solo tendrán derecho si no son cubiertos por hijos de trabajadores del propio centro.

10.- SEGUROS (art. 83, 84 y D.T. 7ª)

Los colegios deben contar con dos pólizas obligatorias para asegurar la responsabilidad civil y los accidentes individuales de todo el personal.

La prestación máxima del seguro de Responsabilidad Civil por siniestro será de 50.000€.

El capital asegurado en caso de fallecimiento será de 18.030, 36€ y de Invalidez permanente de 30.051, 61€. Habrá un baremo para la determinación de la indemnización expresado en porcentaje sobre la suma asegurada.

La modificación de las cuantías de las pólizas de Responsabilidad Civil entrará en vigor desde la primera renovación de las pólizas.

11.-INAPLICACIÓN DEL CONVENIO (D.A. 5ª Y 6ª, 82.3 del ET)

- **DESCUELGUE SALARIAL** (inaplicación salarial por falta de alumnado): En niveles no concertados y durante la vigencia del convenio colectivo, cuando no superen la ratio que a continuación se indica, el empresario no estará obligado a abonar los salarios previstos en las tablas durante los meses de enero a agosto (ambos inclusive) de cada año de vigencia del convenio.

	RATIO MEDIA ALUMNOS
1er. CICLO E.INFANTIL	
0-1 año	4
1-2 años	7
2-3 años	7
2º CICLO E. INFANTIL	20
BACHILLERATO	29
CICLO FORMATIVO G.M.	25
CICLO FORMATIVO G.S	20

Modo de hacerlo:

- a) Comunicar a los representantes de los trabajadores (o en su defecto a los titulares del aula afectada) su intención de acogerse a la cláusula de descuelgue, utilizando el modelo 2, adjuntando el listado del alumnado (modelo 3) y los TC3/2 (en caso de Bachillerato). Recabar su visto bueno.
 - b) Remitir la documentación anterior junto con el modelo 1 a la comisión paritaria **antes de 30 días desde la publicación en el BOE del Convenio** o de las tablas salariales de cada año.
- **POR CAUSAS ECONOMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, que lo justifique**, por acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo período de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del convenio que afecten a: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones; mejoras voluntarias.

Si no existen representantes legales lo pueden sustituir una comisión designada según el art. 41.4 del E.T.