

RESOLUCIÓ

EMO/428/2012, de 13 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del I Conveni col·lectiu de treball de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2010-2015 (codi de conveni núm. 7902915).

Vist el text del I Conveni col·lectiu de treball de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2010-2015, subscrit per la part empresarial pels representants de l'Associació de Centres d'Ensenyament Privat no Concertat de Catalunya (ACRNC) i per la part social pels representants d'UGT i USOC el 18 d'octubre de 2011 i 20 de gener de 2012, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del I Conveni col·lectiu de treball de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2010-2015 (codi de conveni núm. 7902915) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 13 de febrer de 2012

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

I CONVENI

col·lectiu de treball de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2010-2015

Preàmbul

El present Conveni col·lectiu d'Ensenyament Privat Reglat no Concertat de Catalunya per als anys 2010-2015, ha estat subscrit per la part Empresarial pels representants d'AENOC "Associació de Centres d'Ensenyament Privat no Concertat de Catalunya" (ACRNC), i per la part Social pels representants d'UGT i USOC.

I Conveni col·lectiu de l'Ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya Anys 2010 – 2015

TÍTOL 1

Disposicions generals

CAPÍTOL 1

Àmbits

Article 1

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

Per a aquells aspectes que poguessin afectar al sector però que el seu únic àmbit possible de negociació fos estatal els seria d'aplicació, com a dret supletori, el Conveni estatal que els desenvolupi.

Article 2

Àmbit funcional

2.1 Quedaran afectats pel present Conveni col·lectiu les empreses d'ensenyament privat no universitari no concertades, ni subvencionades amb fons públics en les quals s'imparteixin alguna o algunes de les activitats educatives següents:

- a) Educació infantil (1r cicle) integrada en un centre d'ensenyament de règim general.
- b) Educació infantil (2n cicle) integrada en un centre d'ensenyament de règim general.
- c) Educació primària.
- d) Educació secundària obligatòria i batxillerat.
- e) Cicles formatius de grau mitjà i de grau superior.
- f) Programes de qualificació professional inicial
- g) Residències d'estudiants integrades o vinculades a empreses que imparteixin alguna de les activitats anteriors
- h) Ensenyaments no Reglats integrats en un centre d'Ensenyament de règim general regulat al present àmbit.

2.2 Als efectes d'aquest Conveni col·lectiu, s'entendran per ensenyaments de règim general l'educació infantil, l'educació primària, l'educació secundària obligatòria, el batxillerat i la formació professional, amb les especificacions pròpies de cada etapa contemplades en els capítols 1 a 5 del Títol 1 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOE), sense finançament públic.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afectarà tot el personal, en règim de contracte de treball, i les empreses privades incloses en el seu àmbit territorial i funcional, independentment de qui sigui l'entitat titular, així com al personal que presti els seus serveis en internats o residències pertanyents a les empreses referides en l'article 2.1 d'aquest Conveni.

Les disposicions d'aquest Conveni no s'apliquen al personal a qui fa referència el RD 1.382/1985, d'1 d'agost, que es regirà únicament per aquesta norma i pel que es pacti entre les parts.

Article 4

Àmbit temporal

L'àmbit temporal del present Conveni serà des del 1^{er} de gener de 2010 fins el 31 de desembre del 2015.

Aquest Conveni es denunciarà amb un mínim de dos mesos d'antelació al seu venciment, en cas contrari, s'entendrà prorrogat d'any en any.

En cas de denúncia s'iniciaran les negociacions com a màxim el mes de gener següent al seu venciment.

El present Conveni entrarà en vigor el dia següent de la seva signatura, amb les excepcions especificades en les Disposicions transitòries i addicionals. Els seus efectes econòmics s'aplicaran per a cada any de vigència amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener

CAPÍTOL 2

Comissió paritària

Article 5

Constitució i funcionament

S'estableix una Comissió paritària com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació, vigilància i per a totes aquelles qüestions que puguin suscitar-se en el compliment del present Conveni.

Aquesta Comissió estarà integrada per 1 membre de cada Sindicat que hagi signat el present Conveni i el mateix nombre de membres de l'organització empresarial, els quals, d'entre ells, triaran a les persones que realitzin tasques de President i Secretaria.

Aquesta Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en quantes matèries siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cadascuna de les organitzacions i es requerirà per a l'aprovació d'acords el vot favorable del 60% de la representació patronal i del 60% de la representació sindical.

Aquesta Comissió fixa el seu domicili, per rebre les consultes o per a qualsevol petició de les funcions que té encomanada, a la seu de l'Associació de Centres d'Ensenyament Privat no Concertats de Catalunya, domiciliada en el Passeig de Gràcia 74, 1º 1ª, de Barcelona (08008).

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada per trimestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho sol·liciti alguna de les organitzacions sindicals o patronals que han signat el Conveni.

En tots dos casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Article 6

Funcions

Són funcions específiques de la Comissió paritària les següents:

1. Interpretació del Conveni. Tal interpretació es fa extensiva als pactes d'adhesió, desenvolupament i articulació del Conveni amb la finalitat de garantir l'absència de contradiccions entre aquests i el propi Conveni amb la finalitat de garantir l'absència de contractacions entre aquests i el propi Conveni, quan existeixi consulta a aquest efectes i tenint en compte, entre altres, les següents pautes:

1.1. Quan es rebí al domicili de la Comissió una sol·licitud d'intervenció es transmetrà a les altres parts de la mateixa, de manera que cadascuna d'aquestes podrà recaptar la informació que estimi necessària.

1.2. La Resolució de la Comissió es realitzarà en tots els casos sobre la base del plantejat per la part consultant. Als efectes pertinents, tota la documentació serà arxivada per la Comissió mixta i constituirà part integrant de la pròpia Resolució. La Comissió notificarà, a les parts afectades per cada consulta, la resolució adoptada.

1.3. Els acords de la Comissió d'interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors.

2. Intervenir o Arbitrar en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni o aquells que, promovent-se per un treballador individual, la seva solució sigui extensible o generalitzable a un grup de treballadors.

3. Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.

4. Entendre en temes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional sobre la interpretació dels conflictes col·lectius que sorgeixin en les empreses afectades per aquest Conveni per l'aplicació o interpretació derivades del mateix.

5. Facultats d'adaptació o, si escau, modificació del present Conveni col·lectiu en els temes establerts a la legislació vigent.

6. Els temes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificacions substancial de condicions de treball o d'inaplicació del règim salarial del present Conveni col·lectiu en els supòsits contemplats als articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors seran els establerts a l'article 64 del present Conveni col·lectiu i d'acord amb l'establert al RDLET.

7. Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió paritària en relació amb qualsevol de les competències abans citades seran sotmeses per les parts signatàries als procediments de mediació i arbitratge regulats en la Disposició Addicional Quarta.

CAPÍTOL 3

Organització del treball

Article 7

Organització

La disciplina i organització del treball són facultats específiques de l'empresari, i s'ha d'ajustar a allò previst a l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables als Centres d'ensenyament privat no concertat, ni subvencionat.

TÍTOL 2

Del personal

CAPÍTOL 1

Classificació del personal

Article 8

Classificació del Personal

El personal comprès dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni, de conformitat amb la seva titulació i la tasca que realitza a l'empresa, es classificarà en un dels següents grups:

Grup 1. Personal docent:

Professor titular
Cap de taller i laboratori
Professor adjunt o auxiliar
Tècnic d'educació infantil
Educador i/o Vigilant

Grup 2. Personal tècnic

Psicòleg/psicòloga
Metge/essa
Pedagog/a
ATS

Grup 3. Personal d'administració

Nivell 1. Cap d'administració
Nivell 2. Responsable de secció
Nivell 3. Oficial
Nivell 4. Auxiliar
Nivell 5. Telefonista

Grup 4. Personal de serveis generals

Nivell 1. Coordinador/a o Cap de Secció
Nivell 2. Oficial
Nivell 3. Auxiliar

Grup 5. Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars

Monitor

Vigilant del transport escolar

Grup 6. Altre personal

Aspirant.

Contractat en Formació

Categories funcionals temporals

Càrrecs de govern i gestió dels centres

1. Director general
2. Director administratiu
3. Director pedagògic
4. Subdirector
5. Cap d'estudis

Càrrecs de coordinació en el centre

1. Coordinador pedagògic
2. Coordinador de cicle
3. Coordinador d'etapa
4. Cap de departament
5. Coordinador d'activitats extraescolars

Càrrecs de desenvolupament escolar

1. Tutor
2. Tutor i/o coordinador de formació en centres de treball

Les categories funcionals temporals anteriorment esmentades, així com la seva jornada i complement salarial específic es mantindran mentre es desenvolupin aquestes funcions.

En el suposat que, per motius organitzatius o per qualsevol altre motiu, un treballador ocupés més d'un càrrec, però només realitzés la jornada addicional d'un d'ells, percebrà únicament el complement funcional de major quantia.

La Comissió paritària homologarà totes les categories no previstes en aquest Conveni.

Les definicions corresponents a les diferents categories són les que figuren en l'Annex 1, que forma part integrant d'aquest Conveni; tenen caràcter enunciatiu i no comporten l'obligació d'estar totes previstes.

Article 9*Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional, a l'empresa quedarà regulada per l'establert a l'Estatut dels Treballadors i a la normativa aplicable. De manera excepcional, i amb l'objectiu de donar certa flexibilitat a l'estructura empresarial, els treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit funcional del present conveni, realitzaran aquelles tasques que els siguin requerides pels seus superiors, sense menysprear la seva dignitat professional. Aquestes tasques hauran de ser comunicades al treballador/a i als representants legals, si n'hi ha, amb indicació clara dels treballs a realitzar i de la seva duració, amb la finalització automàtica en el moment que desaparegui la causa que les va motivar. L'empresa vetllarà per a què, sempre que sigui possible, aquesta mobilitat no recaigui sempre en els mateixos treballadors/es.

CAPÍTOL 2*Contractació, període de prova, vacants i cessament de personal***Article 10***Generalitats*

El personal afectat per aquest Conveni podrà ser contractat en qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

El contracte haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se a tot el previst a la legislació vigent de control de la contractació.

En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a disposició del Delegat/s de personal o del Comitè d'empresa.

Article 11

Contracte indefinit

Amb objecte de facilitar la contractació indefinida de treballadors desocupats i d'aquells contractats temporalment en qualsevol de les seves modalitats, es podrà concertar el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida, amb els requisits i modalitats previstes a la legislació vigent a cada moment.

El personal contractat sense pactar cap tipus de modalitat especial, pel que respecta a la duració del seu contracte, es considerarà fix un cop transcorregut el període de prova.

Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixes si transcorreguda la vigència del contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 12

Contracte d'interinitat

El personal interí és el contractat per substituir al personal amb dret a reserva del lloc de treball, i s'ha d'especificar al contracte el nom del treballador substituït i la causa de la substitució, i durarà fins a la reincorporació del substituït, la finalització de la situació d'IT, maternitat, extinció del contracte del substituït o altres causes legals d'extinció.

Article 13

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

És personal eventual el contractat per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials d'acord a la legislació general vigent.

El contracte de duració determinada previst a l'apartat 1.b) de l'article 15 del RDLET tindrà una duració màxima de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos.

En el cas de que aquest contracte es concerta per una duració inferior a 12 mesos podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts fins a la seva duració màxima.

Article 14

Contracte per a la realització d'una obra o servei determinat.

Tenen per objecte la realització d'una obra o servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa.

El contracte haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i el treball o tasca que constitueix el seu objecte.

La duració serà la del temps exigut per a la realització de l'obra o servei, no podent superar el període màxim establert a la normativa vigent.

Aquest contracte ve regulat a l'article 15 del RDLET.

Article 15

Contractes formatius

1. Contracte en pràctiques

Tots els treballadors contractats en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats per als treballadors de la mateixa categoria i els serà d'aplicació el present conveni en la seva totalitat.

Si continua treballant un cop finalitzat el seu contracte, el treballador passarà automàticament a la condició de fix, en el cas que el seu contracte no resti prorrogat.

Aquest contracte ve regulat a l'article 11 del RDLET.

2. Contracte de formació

Tots els treballadors contractats en la modalitat de formació es regiran per l'establert en el present conveni i en els següents apartats:

- a) La duració màxima d'aquests contractes serà de 2 anys.
 - b) Les retribucions no seran inferiors al S.M.I. vigent.
 - c) Un cop finalitzada la formació passarà a ocupar la categoria corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagués vacant, es mantindran les condicions i retribucions de la nova categoria i només en aquests casos es podrà realitzar un nou contracte en formació per a la mateixa categoria.
 - d) Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de formació realitzat.
- Per a tot el què no estigui regulat en el present Conveni, li serà d'aplicació la legislació vigent i, en especial, l'article 11 del RDLET.

Article 16

Limitació de la contractació temporal

La contractació de duració determinada (eventuals per circumstàncies de la producció i d'obra o servei determinat) no podrà superar el 50% del total del personal de l'empresa.

Si el percentatge comporta decimals s'arrodonirà per excés.

Article 17

Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova, que amb relació a la seva categoria professional s'estableix a continuació:

- a) Personal docent: 80 dies laborables
- b) Personal tècnic: 60 dies laborables
- c) Cap d'administració, responsable de secció, coordinador o cap de secció: 60 dies laborables
- d) Resta del personal: 20 dies laborables
- e) Per a tot el personal contractat per temps indefinit el període de prova serà de 80 dies laborables

Als contractes a temps parcial que no es treballi tots els dies laborables de la setmana, el període de prova no podrà superar en cap cas els següents límits:

Apartat a) i e) els 5 mesos.

Apartat b) i c) els 4 mesos.

Apartat d) els 2 mesos.

Aquest període es computarà a tots els efectes

Article 18

Vacants

S'entén com a vacant la situació produïda a l'empresa per baixa d'un treballador fixe com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral.

a) Vacants entre el personal docent (Grup 1): Les vacants que es produeixen en les categories

Superiors del grup 1, personal docent, es podran cobrir amb personal de categories inferiors del mateix grup, combinant la capacitat, la titulació i l'aptitud amb l'antiguitat.

El professor titular fix de 2º cicle d'educació infantil tindrà dret preferent a ocupar les vacants laborals que es produeixen en el nivell d'educació primària, sempre que reuneixi els requisits legals i la idoneïtat corresponent.

b) Vacants entre el personal d'administració (Grup 3): les vacants que es produeixen en aquest personal es podran cobrir amb treballadors del mateix grup i de la categoria immediatament inferior, excepte els càrrecs de cap d'administració i de responsable de secció.

Els auxiliars administratius amb 3 anys de servei en la categoria ascendiran a oficials administratius i, si no hi hagués cap vacant, continuaran com a auxiliar amb la retribució d'oficial.

En aquells casos en què el treball d'administració el dugui a terme exclusivament una persona, aquesta tindrà la categoria mínima d'oficial, sempre que el centre tingui 16 unitats o més.

c) Vacants entre el personal de serveis generals(Grup 4): les vacants que es produeixin entre aquest personal es podran cobrir pels treballadors de la categoria immediata inferior d'aquest ram, i sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir, excepte el càrrec de coordinador/a i cap de secció.

d) El personal no docent de l'empresa tindrà preferència per ocupar una vacant docent, sempre que reuneixin els requisits legals, l'aptitud i la capacitat.

e) En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fix de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència al personal amb contracte temporal o a temps parcial i aquells contractats com a interins.

Si no hi hagués, segons la direcció de l'empresa, personal que reunís les condicions esmentades als apartats anteriors, les vacants es cobriran d'acord amb la legislació vigent a cada moment.

Article 19

Cessament voluntari

a) El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei a l'Empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement de l'empresari per escrit, complint amb els següents terminis de preavís: personal docent, personal tècnic, cap d'administració, responsable de secció, coordinador/a i cap de secció de serveis generals: un mes.

La resta de personal: quinze dies.

b) Per al personal que tingui un càrrec de govern i/o de gestió el preavís haurà de ser amb un mes més addicional a l'establert anteriorment.

c) L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

d) Si l'empresa rep el preavis, en el temps i forma adequades, estarà obligada a abonar al treballador la liquidació corresponent al finalitzar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació donarà dret al treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

TÍTOL 3

Jornada, vacances, malaltia, permisos, cursos, excedències i jubilacions

CAPÍTOL 1

Jornada setmanal de treball

SECCIÓ 1ª

Horari del Personal Docent

Article 20

Generalitats.

El nombre d'hores de treball l'any i la seva normal distribució setmanal per a cada una de les categories afectades pel present Conveni són les que s'especifiquen en aquest article i els següents:

L'horari del personal docent podrà comprendre hores lectives i hores no lectives.

S'entén per hora lectiva la classe - període no superior a 60 minuts, durant la qual el professor realitzarà la seva funció docent, que consisteix en l'explicació oral, realització de proves o d'exercicis escrits i preguntes als alumnes.

S'entendrà per hores no lectives totes aquelles que, efectuades dins el centre, tinguin relació amb l'ensenyament, tals com el temps de preparació de classes, els temps lliures que poguessin quedar al professor entre classes per distribució

de l'horari del centre, el de reunió d'avaluació, correccions, preparació de treballs de laboratori, entrevistes amb els pares dels alumnes, biblioteques, formació del professorat, i d'altres anàlogues.

Durant els esbarjos dels alumnes, el professorat estarà a disposició de la direcció per atendre la vigilància dels alumnes.

La tutoria realitzada grupalment es considerarà dins de l'horari lectiu. La tutoria personalitzada amb l'alumne, o les entrevistes individualitzades amb aquests són hores no lectives.

Article 21

Jornada setmanal

1. Per als professors del primer cicle d'educació, el nombre d'hores de treball per setmana, serà com a màxim de 32 hores de mitjana, efectuades de dilluns a divendres.

2. Per als professors d'activitats complementàries, el nombre d'hores de treball per setmana, serà com a màxim de 32 hores de mitjana, de les quals 30 hores seran lectives i 2 hores no lectives, efectuades de dilluns a divendres.

3. Per als professors de la resta de nivells, la distribució setmanal serà, com a màxim, de 30 hores de mitjana, efectuades de dilluns a divendres distribuïdes entre lectives i no lectives proporcionalment segons còmput anual.

La direcció distribuirà durant l'any les hores lectives i no lectives en atenció a les especials característiques i necessitats de l'empresa, no podent excedir en cap cas els límits establerts a l'Estatut dels treballadors.

4. Per als tècnics en educació infantil la jornada màxima setmanal serà de 38 hores de mitjana

5. Per als educadors i vigilants la jornada màxima serà de 30 hores de mitjana.

6. Al contracte del personal docent en règim de jornada parcial, serà obligatori, en tot cas, indicar la jornada a realitzar en còmput anual, amb independència de la forma en la què es distribueixi. Deurà existir la proporcionalitat entre lectives i no lectives, quan correspongui, a la qual es fa referència a continuació.

La distribució màxima de mitjana entre lectives i no lectives dels professors de tots els nivells, excepte els de 1er. cicle d'educació infantil i professors d'activitats complementàries, serà:

a) Fins l'agost del 2012, de 27 hores lectives i 3 no lectives setmanals de mitjana.

b) A partir de setembre del 2015, de 26 hores lectives i 4 no lectives setmanals de mitjana.

c) Durant el període comprès entre setembre del 2012 i l'agost del 2015 serà la proporció que correspongui d'acord a les jornades anuals especificades a l'article 25 per a cada període.

7. Per al càlcul econòmic de les jornades parcials del personal docent s'entendrà que les jornades completes seran les jornades setmanals màximes especificades als apartats anteriors.

8. En els contractes a temps parcial el salari es percebrà proporcionalment a la jornada contractada.

9. El personal que tingui alguna categoria funcional temporal incrementarà la seva jornada setmanal en 5 hores més de mitjana, que s'hauran de dedicar a l'empresa al desenvolupament de les tasques de la seva funció específica.

Els professors que tinguin la categoria funcional de tutor, realitzaran les funcions pròpies d'aquest càrrec dins de l'horari establert per a cada tipus d'ensenyament.

SECCIÓ 2ª

Jornada del personal tècnic, d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars

Article 22

Jornada setmanal

La jornada del personal tècnic serà de 32 hores setmanals de mitjana.

La jornada del personal d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars serà de 38 hores setmanals de mitjana distribuïdes al llarg de la setmana, segons les necessitats del centre, sense que la jornada diària pugui excedir els límits establerts a l'Estatut dels treballadors, ni de 4 hores el dissabte, exceptuant al personal d'activitats extraescolars.

El règim de jornada de treball establert en aquest Conveni no serà d'aplicació a la porteria i altres serveis anàlegs de vigilància, sempre i quant resideixin al centre.

Article 23

Generalitats

El personal administratiu i de serveis generals realitzarà, durant els dies no lectius corresponents al període de vacances escolars i durant el mes de juliol, una jornada continuada de sis hores diàries, i es podrà establir torns per a què els diferents serveis quedin atesos.

Aquest personal, durant els mesos de juliol i agost tindran 48 hores ininterrompudes de descans setmanal.

Els treballadors han de gaudir, en qualsevol cas, d'un dissabte lliure cada dues setmanes, en els casos en què aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte, s'ha de poder gaudir un altre dia de la setmana.

L'establert en els paràgrafs anteriors no serà d'aplicació als internats i anàlegs quan la realització de la jornada continuada no garanteixi l'adequat servei, podent-se establir torns per tal que els diferents serveis quedin atesos.

L'empresa ha d'establir el règim de jornada de treball idònia per al personal corresponent a porteries i d'altres serveis anàlegs de vigilància i manteniment, d'acord amb les circumstàncies especials i les necessitats de cada empresa.

En els contractes del personal recollit en la Secció 2^a en règim de jornada parcial, serà obligatori, en tot cas, indicar la jornada en còmput anual a realitzar, amb independència de la forma en què es distribueixi.

En els contractes a temps parcial la retribució serà proporcional a la jornada contractada.

CAPÍTOL 2

Jornades en còmput anual

Article 24

Jornada en còmput anual

Donades les característiques d'aquest sector, la jornada anual es computarà pels cursos escolars establerts a cada Empresa d'acord amb la legislació vigent i sempre referida a dotze mesos. El número d'hores de treball lectives i no lectives a les que corresponen les retribucions fixades al present Conveni, en còmput anual, serà la que a continuació s'especifica. Per al càlcul de les mateixes ja s'ha tingut en compte les vacances i descansos retribuïts.

El calendari laboral serà publicat a l'inici del curs escolar, prèvia comunicació als Representants dels treballadors, amb un mínim de 5 dies d'antelació.

Article 25

Jornada en còmput anual del personal docent

La jornada màxima, en còmput anual serà:

1. Per als professors de 1^o cicle d'educació infantil i professors de complementàries, de 1.393 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.
2. Per als professors de la resta de nivells de 1.200 hores, amb la següent distribució:
 - a) Fins el curs 2011-2012 com a màxim 980 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.
 - b) Per al curs 2012-2013 com a màxim 970 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.

c) Per al curs 2013-2014 com a màxim 960 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.

d) Per al curs 2014-2015 com a màxim 950 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.

e) Per al curs 2015-2016 com a màxim 940 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.

3. Exclusivament a Secundària:

a) Per al curs 2016-2017 com a màxim 935 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.

b) Per al curs 2017-2018 com a màxim 930 hores seran lectives, impartides de setembre a juliol i la resta no lectives.

Dintre de la jornada no lectiva es dedicaran 30 hores a formació.

4. Per als tècnics en educació infantil la jornada màxima en còmput anual serà de 1.653 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.

5. Per als educadors i vigilants, la jornada màxima en còmput anual serà de 1.200 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.

6.- A la jornada anual especificada als apartats anteriors se li afegirà, si correspon, les hores pactades a què fa referència l'article 28 i la dels càrrecs funcionals a l'article 21.9.

Article 26

Jornada en còmput anual del personal tècnic

La jornada anual del personal tècnic serà de 1362 hores.

Article 27

Jornada en còmput anual del personal d'administració, serveis generals i d'activitats extraescolars i de serveis escolars.

La jornada màxima en còmput anual per a aquest personal serà de 1.580 hores.

Article 28

Jornada addicional

1. Previ acord entre la direcció i el treballador, el total anual pactat per als treballadors a jornada completa, podrà ser incrementat en un màxim de 150 hores de treball efectiu.

2. Per al càlcul retributiu de les hores reflectides en aquest pacte, s'estarà a la fórmula següent i serà idèntic per a tots els treballadors que tinguin la mateixa categoria: salari base brut anual (especificat en taules per a cada categoria) dividit pel número d'hores anuals totals corresponents a cadascuna d'elles.

3. En cap cas aquesta bossa d'hores tindrà caràcter d'hores extraordinàries.

El personal acollit a aquest pacte no podrà realitzar hores extraordinàries per ser incompatibles amb aquesta jornada addicional.

4. La realització d'aquesta jornada addicional, total o parcial, no crea cap tipus de dret adquirit i no seran consolidables segons l'especificat a l'article 26.3 del RDLET.

CAPÍTOL 3

Hores extres

Article 29

Hores extres

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin, en cada cas, la jornada establerta en aquest Conveni. La iniciativa per treballar en hores extraordinàries correspon a l'empresa, i la lliure acceptació al treballador. Aquestes hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari base vigent en cada moment o compensades amb hores de descans i agrupades en dies, quan sigui possible.

CAPÍTOL 4

Vacances i descans retribuït

SECCIÓ 1

Vacances i descans retribuït del personal docent

Article 30

Vacances

Tot el personal docent afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment a l'agost, consecutives amb el descans retribuït i tenint en compte les característiques de l'empresa i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

Donades les característiques especials d'aquest sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.

Article 31

Descans retribuït

1. El personal docent de primer cicle d'educació infantil i professors d'activitats complementàries amb un any d'antiguitat, tindrà dret a gaudir d'onze dies laborables de descans retribuït a distribuir preferentment entre Nadal, Setmana Santa, estiu i ponts, o els dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat fos inferior a l'any. En el cas que això no fos possible, com a mínim 6 dies es distribuïran en aquestes dates i els 5 restants pactats amb l'empresa.

2. El personal docent de la resta de nivells amb un any d'antiguitat tindrà dret a un descans retribuït de quinze dies laborables al mes de juliol, o els dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat fos inferior a l'any.

3. Les empreses que realitzin cursos d'estiu o internat, podran disposar del 50% de la plantilla per realitzar aquests cursos. En compensació el personal docent afectat percebrà un complement salarial únic corresponent:

a) A un 20% del seu salari brut corresponent a una sola mensualitat exclosos els complements funcionals, per cada setmana completa que treballi a la jornada que té contractada.

b) A un 10% del seu salari brut corresponent a una sola mensualitat exclosos els complements funcionals, per cada setmana completa que treballi fins a un màxim del 50% de la jornada que té contractada.

c) Si la jornada realitzada en aquests cursos fos superior al 50% i inferior al total de la seva jornada contractada, percebrà el que li correspongui proporcionalment, del seu salari mensual brut exclosos els complements funcionals, per cada setmana completa que treballi.

4. El personal que gaudeixi dels quinze dies laborables de permís retribuït no tindrà dret al esmentat complement salarial. Aquesta jornada no es tindrà en compte per al còmput de la jornada anual.

SECCIÓ 2

Vacances i descans retribuït del personal tècnic, d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars.

Article 32

Vacances

Tots els treballadors afectats per aquesta secció tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment a juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les circumstàncies personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

El període de vacances serà fixat per l'empresa i els treballadors al calendari laboral del centre a principi de curs.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el nombre de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.

Article 33

Descans retribuït.

Aquest personal tindrà dret a 12 dies laborables de descans retribuït distribuïts entre Nadal, Setmana Santa, i ponts. Així mateix disposaran de 6 dies de descans retribuït, 3 dels quals seran determinats per l'empresa i 3 a pactar entre empresa i treballador a l'inici del curs escolar. Si el temps de treball és inferior a un any es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat.

Article 34

Cessament abans de l'any

El personal que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest.

L'empresa podrà optar entre concedir els dies de vacances pendents de gaudir abans del cessament o compensar-los econòmicament.

CAPÍTOL 5

Malalties i permisos

Article 35

Incapacitat temporal

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant els tres primers meses, rebran el complement necessari fins a completar el 100% de les seves retribucions salarials totals, inclosos els increments salarials produïts al període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Article 36

Permisos retribuïts

Els treballadors amb l'avís i la justificació previs, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració per qualsevol dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies en cas de matrimoni
- b) Tres dies en cas de naixement d'un fill.

Tres dies per malaltia greu, operació quirúrgica o defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual. Quan aquest trasllat es produeixi en un radi de 50 Km. o superior del domicili on ha residit habitualment, el permís serà de dos dies.

d) Un dia per casament d'un fill/a, germà/na i/o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, serà necessari cenyir-se al què aquesta disposi en quant a la duració de la absència i a la seva compensació econòmica.

f) Tot el personal tindrà dret a un permís retribuït d'un màxim anual de 20 hores per a l'assistència a un consultori mèdic de la seguretat social, per a ell i/o per

acompanyar a familiars de primer grau de consanguinitat, avisant amb antelació i justificant-lo adequadament.

En el supòsit que l'assistència sigui a la consulta d'un especialista de la seguretat social no es comptabilitzarà als efectes del còmput de la limitació de les 20 hores anuals.

g) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Article 37

Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 10 dies laborables de permís sense sou per any, gaudits com o màxim en dos períodes que no podran superar globalment els deu dies esmentats. El permís deurà ser-li concedit si es sol·licita amb un preavís de 10 dies laborables, excepte en casos justificats, que el temps de preavís podrà ser inferior. En cas de concurrència de sol·licituds, la concessió podrà ser sotmesa a limitació, atenent a criteris d'equitat.

Article 38

Maternitat, adopció i paternitat

1. Maternitat i adopció. Els treballadors tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Real Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar, amb la millora de què quan les vacances coincideixin total o parcialment amb el període de permís per maternitat, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins a esgotar el total dels dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per a gaudir-les en dates diferents, sempre d'acord amb l'Estatut dels Treballadors i la normativa legal d'aplicació, vigent a cada moment.

2. Paternitat. Tots els treballadors tenen dret a gaudir del permís de paternitat d'acord amb el què estableix l'Estatut dels treballadors i la normativa legal d'aplicació vigent a cada moment.

Article 39

Lactància

Finalitzat el permís de maternitat, els treballadors i treballadores, tindran dret per lactància d'un fill menor de 9 mesos, a 1 hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en dues fraccions. Per la seva pròpia voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat. Per acord entre les parts, aquesta reducció podrà acumular-se en jornades completes.

Aquest període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

En cas de part múltiple tindrà dret a 1 hora d'absència per cada un dels fills que es tingui.

CAPÍTOL 6

Cursos d'actualització i perfeccionament

Article 40

Formació.

La titularitat dels centres, escoltada la direcció pedagògica i el claustre de professors, dintre del còmput anual, contemplarà a la programació a principi de curs les hores per a activitats de formació del professorat regulades en aquest Conveni entre l'inici de curs i els dies laborables de juliol d'acord amb l'estipulat a l'article 31.2.

Queden equiparades a formació les reunions de seminari, departament i/o equips de cicle, la participació dels professors del claustre en cursos i activitats de formació permanent, en atenció a la reforma del sistema educatiu, d'acord amb les necessitats del centre, així com l'elaboració del projecte educatiu, altres documents de treball i la preparació del curs següent.

En l'elaboració d'aquest pla de formació la titularitat tindrà en consideració la capacitat actual, les possibilitats i el desig d'especialització de cada professor, sempre que no afecti a l'organització del treball, d'acord amb l'article 7.

La formació es podrà portar a terme tant al propi centre com fora d'aquest, utilitzant tant recursos propis com procedents del Departament d'Ensenyament o de terceres institucions. D'aquesta obligació es deriva el deure d'assistència.

Les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció, en el seu cas, derivats de l'assistència a activitats englobades dintre del projecte de formació del centre i acceptades per la titularitat, seran assumits per aquesta.

Si és el treballador qui sol·licita la realització d'algun curs en concret i se li concedeix, les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció, en el seu cas, derivats de l'assistència a aquest curs seran al seu càrrec.

Els centres facilitaràn l'accés a cursos al personal contractat que desitgi l'aprenentatge de la llengua catalana o, en el seu cas, aranesa. Les hores destinades a aquests cursos es computaran com a no lectives, fins a un màxim de sis hores mensuals.

Article 41

Exàmens oficials

Per a realitzar exàmens oficials, els treballadors tindran la corresponent llicència, mantenint la seva retribució i hauran de justificar, tant la formalització de la matrícula como haver assistit als exàmens.

CAPÍTOL 7

Excedències

Article 42

Modalitats d'excedència

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos als articles següents.

A tots dos casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte l'establert a l'apartat corresponent a drets sindicals.

Article 43

Excedència forçosa

1. Seran causa d'excedència forçosa les següents:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

b) Per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertany el treballador tingui representativitat legal suficient al sector de l'ensenyament regulat en aquest Conveni.

c) Per atendre al cònjuge o a un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es puguin fer valer per sí mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda. Aquesta excedència no serà superior a dos anys.

El treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant el primer any. Transcorregut aquest termini, la reserva romandrà referida a un lloc de treball o del mateix grup professional o de categoria equivalent.

El període de duració d'aquesta excedència podrà gaudir-se de manera fraccionada, conforme a l'elecció del treballador.

d) El descans d'un curs escolar per a aquells treballadors que ho sol·licitin, després de vuit anys d'exercici actiu a la mateixa empresa i sempre que no sigui per realitzar una activitat retribuïda en empreses integrades a l'àmbit de l'ensenyament.

Quan l'excedència estigui relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives, el període d'exercici a l'empresa serà de 4 anys.

Als efectes d'aquesta excedència, s'entén per curs escolar el període des de l'1/09 al 31/08 de l'any següent i per al personal incorporat durant el mes de setembre

es considerarà el mes íntegre a efectes del còmput d'exercici actiu a la mateixa empresa.

e) Per naixement, adopció d'un fill o acolliment permanent o preadoptiu, que donarà dret a la reserva del lloc de treball fins a 3 anys.

Quan el pare i la mare treballin a la mateixa empresa, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani, sempre que aquest es generés pel mateix subjecte causant.

El període de duració d'aquesta excedència podrà gaudir-se de manera fraccionada, conforme a l'elecció del treballador.

2. El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva duració i a reincorporar-se a l'Empresa, sense perjudici del què per cada cas s'especifica a l'apartat anterior.

3. El treballador es reincorporarà a la data de finalització de l'excedència o bé en quant desaparegui la causa que va motivar l'excedència. En aquest cas, tindrà trenta dies naturals per a reincorporar-se a l'empresa.

En cas de no incorporar-se d'acord amb el què estipula el paràgraf anterior, causarà baixa definitiva a l'empresa.

4. L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Article 44

Excedència voluntària

1. L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els què tinguin, al menys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagin gaudit d'aquesta modalitat d'excedència durant els 4 anys anteriors.

Aquesta excedència començarà a gaudir-se el primer mes del principi de curs, excepte acord de les parts per avançar-la.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

2. El treballador que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al centre hagués una vacant a la mateixa o similar categoria laboral.

3. Durant el temps de gaudi d'aquesta excedència no es computarà l'antiguitat.

4. El treballador haurà de comunicar la seva intenció de reincorporar-se a l'empresa en un termini mínim de 30 dies naturals previs a la data de finalització de l'excedència.

CAPÍTOL 8

Jubilacions

Article 45

Jubilació forçosa

S'estableix la jubilació forçosa a l'edat legal establerta de 65 anys per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni, sempre que, en complir aquesta edat, tingui el període de manca necessari per accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat Social i es compleixin la resta de requisits exigibles per accedir a la pensió de jubilació en el seu nivell contributiu. Si no fos així, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període de manca mínim que disposa la legislació vigent a cada moment o es compleixin aquells requisits legals.

En els supòsits de jubilació forçosa, es prendran les mesures necessàries per a què es vinculi a objectius coherents de política d'ocupació, com la transformació d'un contracte temporal en un indefinit, la contractació de personal mitjançant un contracte indefinit o a altres decisions organitzatives de promoció professional o de conciliació de la vida familiar i laboral que redundin en la qualitat de l'ocupació.

Les empreses i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar tots els sistemes de jubilacions anticipades i parcials que preveu la legislació vigent.

Les parts es comprometen, en el moment que variï la normativa reguladora de la pensió de jubilació, a reunir-se en Comissió paritària o Mesa negociadora per adequar el contingut d'aquest article a la nova legislació, mantenint sempre l'obligació de finalitzar la relació laboral en el moment de tenir dret a la jubilació en l'edat ordinària establerta en cada cas.

Article 46

Perllongació de la vida laboral

Sense perjudici del que es preveu en l'article anterior, empresa i treballador podran pactar de comú acord, perllongar la vida laboral més enllà dels 65 anys d'edat. En aquest cas, la durada del període haurà de formalitzar-se per escrit i en arribar a la seva finalització es produirà l'extinció, tret que es pacti una nova pròrroga, que haurà d'adaptar-se als mateixos criteris establerts en aquest article.

TÍTOL 4

Retribucions

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 47

Pagament de salaris

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni queden establerts en les taules salarials i en el seu articulat.

El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Seran abonats en metàl·lic, xec bancari, transferència o altres modalitats, previ informe al Comitè d'empresa o Delegats de personal.

Article 48

Treballs de superior categoria

Quan s'encomani al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquesta, mentre subsisteixi aquesta situació.

Si el període de temps de l'esmentada situació és superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, el treballador podrà sol·licitar estar classificat segons la categoria professional que desenvolupi, excepte necessitats de titulació, i percebrà, en aquests casos, la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 49

Treballs d'inferior categoria

Si per necessitats imprevisibles del centre, aquest tingués necessitat de destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets corresponents a la seva categoria professional. Aquesta situació constarà per escrit en un acord, precisant la temporalitat de la situació que en tot cas no superarà el límit màxim d'un curs escolar; fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 50

Bestretes de salari

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual reportat.

Article 51*Jornades completes.*

Les taules que figuren en l'Annex 6 d'aquest Conveni corresponen a les jornades completes que per a les diferents categories es pacten en els articles 20 i següents.

Article 52*Centres estrangers.*

Les retribucions del personal espanyol que prestin serveis en centres no espanyols radicats a Espanya no podran ser inferiors a les que percep el personal de la seva categoria de la mateixa nacionalitat del centre, ni tampoc de les assenyalades en aquest Conveni.

Article 53*Triennis*

Per cada trienni vençut, el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquests efectes s'indica en les taules salarials. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

Article 54*Còmput d'antiguitat*

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la de l'últim ingrés del treballador en l'empresa, excepte en els casos de suspensió de contracte que s'estarà a l'establert legalment. En els casos que el treballador hagi tingut contractes consecutius o amb un interval inferior a 20 dies, el seu còmput serà el del primer contracte que compleixi aquest requisit.

Article 55*Pagues extraordinàries*

1. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base, antiguitat i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. A l'efecte del còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries s'estableix el termini d'1 de juliol a 30 de juny per a la paga d'estiu i del 01 de gener al 31 de desembre per a la paga de Nadal.

2. Al personal que cessi o ingressi en l'empresa durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes anteriorment especificats, prorratejant el seu import en proporció al temps de servei.

Article 56*Prorrateig de pagues extres*

De comú acord entre l'empresari i els treballadors podran prorratejar-se les gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si això no s'estigués fent fins avui.

Article 57*Retribucions proporcionals*

Les retribucions de treballadors docents que realitzin el seu treball en diferents nivells d'ensenyament es fixaran en proporció al nombre d'hores lectives setmanals treballades en cadascun dels nivells, respectant les condicions econòmiques del seu contracte laboral. El personal tècnic, d'administració, de serveis i d'activitats extraescolars i de serveis escolars percebrà la seva retribució proporcional en funció de la jornada contractada en relació a les categories o grups professionals diversos en els quals es trobi enquadrat.

Article 58*Retribució de jornades parcials*

Els treballadors contractats per a la realització d'una jornada inferior a l'especificada en aquest Conveni percebran la seva retribució en proporció al nombre d'hores setmanals o anuals contractades.

Per al càlcul de les jornades parcials dels treballadors docents que tinguin distribuïda la seva jornada en hores lectives i no lectives, es tindrà en compte la proporcionalitat de les mateixes d'acord a l'establert en aquest Conveni

Article 59*Treball nocturn*

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí o, quan les característiques del centre així ho requereixin, d'11 de la nit a 7 del matí, tindran la consideració de treball nocturn i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base a l'efecte de retribució, tret que el salari s'hagués establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Article 60*Plus de transport o distància*

Tots els treballadors els serà aplicable el plus extrasalarial de transport especificat en l'Annex 6. En els casos de personal contractat a temps parcial aquest plus serà proporcional a la jornada contractada.

CAPÍTOL 2*Complements específics***Article 61***Complement per funció*

Els treballadors als quals se'ls encomanen algunes de les categories funcionals descrites en l'article 8 percebran, mentre exerceixin aquesta tasca, el complement funcional temporal estipulat a aquest efecte en les taules salarials.

Article 62*Plus de batxillerat*

El personal docent que imparteixi l'ensenyament del batxillerat percebrà com a complement de lloc de treball i, en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el fixat a aquest efecte en les taules salarials.

Article 63*Plus de porter*

El porter rebrà un plus corresponent al 10% del salari base els dotze mesos de l'any, si encén i s'encarrega del manteniment de la calefacció, sempre que aquesta sigui de carbó o d'altres productes sòlids.

CAPÍTOL 3*Procediments de solició de conflictes***Article 64***Inaplicació salarial i modificació substancial***1. Clàusula d'inaplicació salarial**

Aquelles empreses que a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu es trobin en situació econòmica de pèrdues substancials, de tal forma que l'aplicació del règim salarial contemplat al present Conveni pogués danyar greument la seva estabilitat econòmica, podran, desvincular-se, en la forma i manera que s'indica en aquesta clàusula, del règim salarial pactat al present Conveni, amb la condició prioritària de garantir el manteniment dels actuals nivells d'ocupació fixa en l'empresa.

El procediment serà el següent:

1.1 Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al previst en l'article 87.1 ET, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a inaplicar el règim salarial previst en aquest Conveni col·lectiu, quan aquesta tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques poguessin veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, afectant a les possibilitats de manteniment de l'ocupació en la mateixa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió designada conforme al què es disposa en l'article 41.4 ET.

1.2 Si el període de consultes finalitza amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al fet que al·ludeix l'apartat 1, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i ha de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, si escau i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en aquest Conveni col·lectiu, sense que en cap cas aquesta inaplicació pugui superar el període de vigència del Conveni ni, com a màxim els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establertes en aquest Conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

1.3 En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària d'aquest Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de què la discrepància li anés plantejada.

Les empreses hauran de lliurar la documentació acreditativa de la seva situació a la Comissió paritària del Conveni i aquesta, per majoria del 60% de cadascuna de les parts, acordarà o no, la no vinculació salarial al Conveni, i el règim salarial que ho substitueixi en cas d'acceptar la desvinculació. Quan la Comissió no aconsegueixi un acord, es podrà iniciar els procediments establerts en la Disposició Addicional Quarta per concretar tant l'increment com la possible revisió salarial d'aplicació a l'empresa, podent quedar aquesta última a l'espera dels resultats econòmics definitius de l'exercici a que es refereix el despenjament, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només podrà ser objecte de recurs conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 ET.

1.4 L'aplicació d'aquesta clàusula comporta el manteniment de les plantilles fixes adequades als diferents nivells educatius del centre durant la vigència de la inaplicació salarial del Conveni, excepte acord amb els representants dels treballadors, que s'estarà a l'acordat.

2. Modificació substancial de les condicions de treball

Quant al règim, procediment, drets de consulta dels representants dels treballadors i efectes de les modificacions substancials de les condicions de treball tant individuals com col·lectives d'estarà al què es disposa en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

En desenvolupament del previngut en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, el procediment a seguir per a la modificació de les condicions a les quals es refereixen els apartats 5 i 6 del citat article 41, serà el següent:

A l'inici del període de consultes de quinze dies l'empresa lliurarà a la representació dels treballadors per escrit la informació que justifiqui la mesura i avaluant de manera específica els riscos laborals que puguin ocasionar les modificacions substancials de condicions de treball que es pretenen implantar.

Mitjançant mutu acord podrà ampliar-se el període de consultes fins a un màxim de 30 dies .

Així mateix, les parts podran en qualsevol moment substituir mitjançant acord el període de consultes a que fa referència l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors per la mediació i/o arbitratge de la Comissió paritària del present Conveni.

En cas de desacord, les parts hauran de sol·licitar la mediació o, si escau, l'arbitratge de la Comissió paritària que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies laborables o seguir els procediments establerts en la Disposició Addicional Quarta.

No obstant això, en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a les quals es refereix l'article 41.5 de l'Estatut dels treballadors, l'aplicació dels procediments de mediació i arbitratge a que es refereix el paràgraf anterior no interromprà l'aplicació de les possibles modificacions ordenades per la direcció de l'empresa una vegada esgotat el període de consultes.

La intervenció com a interlocutors davant la Direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, aquesta s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per formar part de la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu, tret que els treballadors decidissin atribuir la seva representació a una comissió integrada per treballadors de la pròpia empresa designa conforme al que es disposa en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL 5

Règim assistencial

CAPÍTOL 1

Seguretat, salut laboral i malalties professionals

Article 65

Disposicions generals.

Les empreses i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions que sobre seguretat i salut en el treball estan contingudes en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, i altres disposicions de caràcter general aplicables. A aquest efecte, a l'inici del curs escolar, l'empresa podrà sol·licitar de l'Institut Català de la Salut, o a través dels seus Serveis de Prevenció, propis o externs, una revisió mèdica dels treballadors.

Article 66

Comissió general de prevenció de Catalunya.

D'acord amb l'establert en l'acord de riscos laborals es crearà una comissió general de prevenció d'àmbit de Catalunya. La Comissió paritària farà el seu desenvolupament.

Article 67

Malalties professionals

Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents:

- Malalties neurològiques cròniques.
- Patologies otorrinolaringològiques.
- Malalties infectocontagioses cròniques.
- Al·lèrgies cròniques.

CAPÍTOL 2

Millores socials

Article 68

Roba de treball

Els centres proporcionaran al personal de serveis generals i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball una vegada a l'any.

El personal docent, a petició seva o perquè és costum ja implantat, rebran una bata a l'any, així com un xandall i calçat esportiu a l'any per al professorat d'educació física o que exerceixin com a tal.

Serà obligatòria la utilització de la roba de treball durant la seva jornada laboral i mantenir-la en perfecte estat d'ús.

Article 69

Premi de fidelitat o permanència

Els treballadors tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en què tinguin un mínim de 15 anys de servei en l'empresa i hagin complert un mínim de 55 anys d'edat.

Quan el treballador compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ell decideixi, sol·licitar l'esmentat premi en un sol pagament.

El premi serà de tres gratificacions econòmiques per als primers 15 anys de servei i una gratificació més, d'igual import, per cada 5 anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament. En cap cas es meritiran parts proporcionals.

El valor d'una gratificació serà l'equivalent a la suma del salari base, triennis i transport de la nòmina del treballador que ho sol·licita.

En el cas que el treballador sol·liciti l'esmentat premi mentre està en situació de jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria per estar prestant els seus serveis en l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per la jubilació parcial.

L'import d'aquest premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà amb la nòmina del mes següent a la mateixa.

En el supòsit que ho sol·licitin diversos treballadors en el mateix any i existeixin dificultats econòmiques provades, les parts pactaran el seu abonament dins de l'any natural corresponent.

En cas d'extinció de la relació laboral s'abonarà, com a màxim, l'últim dia que presti serveis per a l'Empresa.

Article 70

Ajudes als fills dels treballadors

1. Les empreses compreses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni mantenen per als fills dels seus treballadors, un règim d'ajuda a l'estudi basat en els següents criteris:

a) Preferència de plaça sempre que les característiques i condicions del centre ho permetin.

b) Dret, com a mínim, al 50 % de descompte dels preus estipulats per a l'ensenyament curricular que s'imparteix en l'empresa per als fills de tots els treballadors que en ella prestin serveis, quan almenys dediquin la meitat de la jornada laboral.

Aquest mateix dret ho tindran els orfes dels treballadors que en morir estiguessin treballant en a l'empresa amb una dedicació d'almenys la meitat.

c) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa tenen els drets reflectits en els apartats anteriors, excepte els inclosos en els apartats a) de l'article 43.

2. Els fills del personal de l'empresa, que prestin serveis com a mínim de mitja jornada, que estiguin matriculats, tindran dret a una reducció d'un 50% del preu en el servei de menjador i transport. Queda limitat aquest benefici a un percentatge d'un 25% del total de l'alumnat que ho utilitzi. En cas d'excés, s'establirà preferència en funció de l'antiguitat del treballador en el centre.

Article 71

Manutenció, allotjament i transport

1. Independentment de la jornada laboral, el personal a qui s'encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels alumnes durant l'horari de menjars o dels temps lliures motivats per aquests, tindran dret a la manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

2. El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador abonant el 50% de l'establert per als alumnes.

És potestatiu del centre establir que aquest personal no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que ho utilitzin diàriament.

També aquest personal podrà, eventualment, si ho hi hagués, i sempre que no hi hagi causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'hagi establert per als alumnes.

3. En els centres on existeixi menjador o internat, el personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari per menjar amb la seva estada en el centre.

4. Independentment de la jornada laboral, el personal que utilitzi el transport escolar per desplaçar-se vigilant i cuidant dels alumnes durant el trajecte o dels temps lliures motivats per aquest, tindran dret a la gratuïtat del mateix pel temps dedicat a aquesta activitat.

Article 72

Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Tots els centres hauran de comptar amb dues pòlisses d'assegurances que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Les empreses notificaran als representants dels treballadors, les especificacions d'aquestes i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent dels centres que figurin donats d'alta en el règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC2, així com, nominalment, tots els treballadors en situació d'excedència forçosa, excepte els inclosos en l'article 43.1.a), encara que figurin en els TC2 del centre.

Com a mínim les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

Responsabilitat civil

En la qual poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguin ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 350.000 euros.

Accidents individuals

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui el que sigui la causa que ho produïxi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 21.000 euros, Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent total 12.000 euros, Absoluta 24.000 euros i Gran invalidesa 30.000 euros.

CAPÍTOL 3

Drets sindicals

Article 73

Absències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

Article 74*No discriminació*

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Article 75*Representació dels delegats de personal*

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant l'empresari la representació per la qual van ser escollits i tindran les mateixes competències establertes pels comitès d'empresa.

Article 76*Representació dels comitès d'empresa*

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i es constituirà en cada centre de treball, el cens del qual sigui de 50 treballadors o més.

Article 77*Competències*

Els delegats de personal, delegats sindicals i membres del comitè d'empresa tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la LOLS i la resta de disposicions legals aplicables.

Article 78*Acumulació d'hores*

Per facilitar l'activitat sindical, els representants dels treballadors podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa o, si escau, dels delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres de comitès de l'empresa que les centrals sindicals designin.

Article 79*Dret de reunió*

Es garantirà el dret que els treballadors del centre tenen a reunir-se en el mateix centre, sempre que no es pertorbi el normal funcionament i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades al director o representant de l'empresa, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones que no pertanyen al centre i que assistiran.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, els centres podran regular el treball del dia amb la finalitat de fer possible l'assistència del personal no docent a aquestes assemblees.

Article 80*Quota sindical*

A requeriment dels treballadors afiliats a centrals sindicals, els centres podran descomptar de la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical que s'ingressarà en el compte corrent que el sindicat corresponent determini.

Article 81*Absència per negociació de conveni*

Els delegats sindicals o càrrecs nacionals de centrals implantades en el sector a nivell nacional que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que el

centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb l'avís i justificació podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per participar en negociacions de futurs Convenis o en les sessions de la Comissió paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

TÍTOL 6

Faltes, sancions, infraccions

CAPÍTOL 1

Faltes

Article 82

Tipus de faltes

S'estableixen, per al personal afectat per aquest Conveni, tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

3 faltes injustificades de puntualitat en el lloc de treball durant 30 dies.

Una falta injustificada d'assistència.

Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.

No comunicar a l'empresa o no lliurar la baixa d'Incapacitat temporal, parts de confirmació o alta, en el temps oportú. També no aportar qualsevol altre document quan es falti al treball per causa justificada, tret que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.

Negligència en el lliurament de qualificacions en les dates acordades, en control d'assistència i disciplina dels alumnes.

Són faltes greus:

Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat injustificada comeses en un termini de 30 dies.

Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada 3 o més vegades en un termini de 30 dies.

L'incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.

Discussions públiques amb companys de treball en el centre que menyspreïn davant dels alumnes la imatge del personal del centre.

Faltar greument a la persona de l'alumne i dels seus familiars.

La reincidència en falta lleu.

L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes.

Descuit important en l'ús i/o conservació dels gèneres o articles i materials de l'empresa

La utilització per part del treballador, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball.

Són faltes molt greus:

Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.

Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

L'abandó injustificat i reiterat de la funció docent.

Les faltes greus de respecte i els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.

L'assetjament sexual, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari, a la resta de treballadors o als alumnes.

El greu incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.

La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera infracció.

Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa

L'incompliment reiterat de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes, si impliqués crebant manifest per al treball o del mateix es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors.

Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball.

Article 83

Prescripció.

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus, als 10 dies; les greus, als 15 dies i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 2

Sancions

Article 84

Tipus de sanció

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies, fent-ho constar en l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou fins a 30 dies, avís d'acomiadament que podrà anar acompanyat de la suspensió d'ocupació i sou acomiadament.

Totes les sancions greus i molt greus seran comunicades per escrit al treballador, indicant la data i el fet que ho motiva. Així mateix s'informarà als representants dels treballadors.

Article 85

Reducció

La Direcció del centre, tenint present les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulteriors del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

CAPÍTOL 3

Infraccions dels empresaris

Article 86

Infracció empresarial

Les omissions o accions comeses pels representants de l'empresa o directius de la mateixa que siguin contràries al que es disposa en aquest Conveni, i resta de disposicions legals, seran considerades com a infraccions laborals.

El personal contractat, mitjançant els representants sindicals, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció apel·lant a la representació empresarial.

Si en el termini de 10 dies, des de la notificació a la representació empresarial, no hi hagués solució o aquesta no fos satisfactòria per qui reclama, podrà incoar

expedient davant la Comissió paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de 20 dies hàbils des de la recepció d'aquest, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar el dictamen a la Inspecció de Treball o al Departament de Treball.

En tot cas s'atindrà al previst en les disposicions legals vigents.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Ajuda als fills dels treballadors

L'establert en l'article 70 serà aplicable a partir de la signatura del present Conveni.

Els fills dels treballadors que, a la data de la signatura, d'acord amb l'establert en l'article 70 del present Conveni, vinguessin gaudint de la gratuïtat de l'ensenyament en les condicions estipulades en l'IX Conveni d'Ensenyament Privat de Catalunya, les mantindran *ad personam* fins al final de l'escolarització.

Segona

Incrementos salarials

El Salari base i el transport (L'increment global formarà part del salari base anual) del 2009 tindran un increment pel 2010 del 1% arrodonit.

El Salari base i el transport (L'increment global formarà part del salari base anual) del 2010 tindran un increment pel 2011 del 2% arrodonit.

El Salari base i el transport (L'increment global formarà part del salari base anual) del 2011 tindran un increment pel 2012 del 2% arrodonit.

Durant aquests períodes 2010-2012 els Triennis i Complementos de Càrrecs Funcionals quedaran congelats.

Durant la resta d'anys de vigència, cada mes de novembre es constituirà la Comissió negociadora per acordar els increments per a cadascun d'aquests anys i confeccionar les taules salarials corresponents.

Tercera

Assimilació de categories.

Les Empreses, segons les seves necessitats i interessos, durant la vigència d'aquest Conveni adequarà els salaris base i triennis de tots els treballadors que ostentin les categories de cap de negociat, cap de cuina i cuiner al del nou grup – nivell que se'ls assimila, de forma i manera que a 01/01/2016 estiguin totalment equiparats.

Quarta

Classificació del personal.

Durant la vigència d'aquest Conveni, totes aquelles empreses o treballadors que tinguin dubtes sobre la seva ubicació en la nova classificació del personal o adequació al nou contingut del present Conveni hauran de dirigir-se a la Comissió paritària, adjuntant la documentació necessària, per al seu estudi, devent aquesta Comissió emetre un dictamen sobre la consulta plantejada.

Cinquena

Tècnics titulats (titulats no docents)

A aquells tècnics titulats que tinguessin un salari base superior a l'especificat en l'Annex 6, se'ls hi mantindrà, com a dret *ad personam*, fins que s'equipari amb els establerts en aquest Conveni.

Aquells Tècnics titulats que tinguessin un salari base inferior a l'especificat en l'Annex 6, se'ls incrementarà, com a mínim els percentatges establerts en la Disposició transitòria segona.

Les empreses, segons les seves necessitats i interessos, durant la vigència d'aquest Conveni adequaran els salaris base d'aquest personal de forma i manera que a 01/01/2016 estiguin totalment equiparats.

Sisena

Personal de residència

El personal específic de residències que tingués un salari base superior a l'especificat en l'Annex 6, se li mantindrà, com a dret *ad personam* fins que s'equipari amb els establerts en aquest Conveni.

El personal específic de residències que tingués un salari base inferior a l'especificat en l'Annex 6, se'ls incrementarà, com a mínim els percentatges establerts en la Disposició transitòria segona.

Les Empreses, segons les seves necessitats i interessos, durant la vigència d'aquest Conveni adequaran els salaris base d'aquest personal de forma i manera que a 01/01/2016 estiguin totalment equiparats.

Setena

Assegurança de responsabilitat civil i accidents

Les empreses hauran d'adequar les seves pòlisses de responsabilitat civil i accidents a l'especificat en l'article 72 del present Conveni abans del 01/09/2012.

Vuitena

Tècnic d'educació infantil

Les parts negociadores d'aquest Conveni es comprometen, durant l'any 2012 i a través de la Comissió paritària, a fer un estudi minuciós de les condicions laborals d'aquest personal i la seva incidència en aquest sector, amb la finalitat de millorar-les.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Pròrroga del conveni

Les condicions econòmiques, en el cas de pròrroga automàtica del Conveni per no haver estat denunciat, seran negociades per ser efectives a partir del dia 1 de gener de cada any de pròrroga.

Segona

Interpretació

En cas de dubtes o discrepàncies en el redactat i contingut d'aquest Conveni s'estarà a l'establert en la seva redacció en idioma castellà i als acords de la Comissió paritària.

Tercera

Aplicació salarial

Les taules salarials seran vigents des de la data de la seva signatura i les Empreses hauran d'aplicar-les i abonar els endarreriments dins dels dos mesos següents a la seva publicació en el DOGC.

Quarta

Tribunal laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que es puguin suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya; si s'opta per l'arbitratge, és de compliment obligatori.

En tots els conflictes que es plantegin en el Tribunal Laboral de Catalunya podran participar tots els sindicats i associacions empresarials que hagin signat aquest Conveni. Fins que el TLC no aprovi aquesta participació aquest article no tindrà cap efecte.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Indivisibilitat i absorció

Les condicions d'aquest Conveni formen un tot indivisible.

Les millores econòmiques pactades podran ser absorbides per les que en el present any puguin establir-se per disposició legal i per les que, amb caràcter voluntari, estiguin abonant les empreses a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. La remuneració total que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, estigui rebent el personal afectat per aquest, no podrà, en cap cas, ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'estableixen.

Pel que fa a la resta de situacions i en el seu conjunt, seran respectades les més beneficioses que gaudeixin els treballadors individual i col·lectivament.

Segona

Pactes individuals o d'empresa

Aquelles empreses que haguessin arribat, abans de la signatura d'aquest Conveni, a algun pacte amb els seus treballadors per aplicar condicions de treball diferents a les establertes en aquest Conveni, directament o per referència a l'anterior Conveni de Catalunya, respectaran durant el temps de vigència d'aquest pacte, les esmentades condicions.

Tercera

Consideració de gènere

Totes les referències fetes en el present conveni als treballadors en gènere masculí, s'entenen realitzades a les persones, sigui home o dona

ANNEX 1

Definició de categories

GRUP 1. PERSONAL DOCENT

1. Professor/a titular: És qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació per impartir el nivell educatiu corresponent, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels programes, dins del marc pedagògic o didàctic establert pel centre, d'acord amb la normativa vigent.

2. Cap de taller i/o laboratori: És qui, reunint la titulació acadèmica corresponent, pot impartir les classes pràctiques i cuida del manteniment de les instal·lacions.

3. Professor/a adjunt/a o auxiliar: És el/la professor/a designat pel centre que, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació per impartir el nivell educatiu corresponent, col·labora amb el professor/a titular en el desenvolupament dels programes, sota les directrius i orientacions del professor/a titular.

4. Professor d'activitats complementàries. És qui reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació vigent imparteix aquelles activitats que no estan expressament incloses en plans i programes oficials, amb la finalitat del perfeccionament i ampliació de la funció educativa, social i cultural completant el procés de formació dels alumnes.

5. Tècnic/a d'educació infantil: És el/la treballador/a que amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent per impartir el nivell educatiu corresponent desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels nens, i cuida de l'ordre, seguretat, entreteniment, alimentació i neteja personal dels alumnes. Inclou les antigues categories de:

Educador infantil

Tècnic superior ed. infantil

Tècnic especialista
Instructor infantil

6. Educador / Vigilant: És el/la treballador/a que, amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent, desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels alumnes i cuida de l'ordre en el temps de treball personal. Auxilia al professor en aquells ensenyaments que comprenen matèries no incloses als programes oficials, així mateix, els educadors que són adscrits a les unitats de suport a l'educació especial o a les d'activitats anàlogues. Inclou l'antiga categoria de:

Instructor

GRUP 2. PERSONAL TÈCNIC

Personal tècnic titulat: És qui exerceix una funció especialitzada o assessora, corresponent a la seva titulació, ja sigui directament sobre els alumnes o genèricament a les empreses.

GRUP 3. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

Nivell 1

Cap d'administració: És aquell/a treballador/a que, sota la dependència directa de la Direcció general o la Direcció administrativa, es fa directament responsable de la secretaria del centre i/o de la direcció i gestió d'un o més departaments i serveis. Inclou les antigues categories de:

Administrador
Secretari

Nivell 2

Responsable de secció: És aquell/a treballador/a que, amb poders o no, sota la dependència directa del cap d'administració, o un altre responsable, si hi ha, es fa directament responsable d'un o més serveis. Inclou les antigues categories de:

Intendent
Cap de negociat

Nivell 3

Oficial administratiu/a. És aquell/a treballador/a que actua sota les ordres d'un/a responsable, si hi ha, i sota la seva responsabilitat duu a terme tasques, burocràtiques, de gestió, comptabilitat, redacció i correcció de treballs, vendes de cursos, i altres anàlegs que requereixen iniciativa i responsabilitat.

Inclou les antigues categories de:
Redactor corrector
Agent comercial

Nivell 4

Auxiliar administratiu/a. És aquell/a treballador/a amb iniciativa i responsabilitat restringida que actua sota les ordres d'un/a responsable, o un/a oficial, si hi ha, i que realitza treballs burocràtics, de recepció o de biblioteca que requereixen els coneixements generals de la tècnica administrativa.

Nivell 5

Telefonista. És qui atén preferentment la centraleta i realitza gestions burocràtiques o de recepció.

GRUP 4. PERSONAL SE SERVEIS GENERALS

Nivell 1

Coordinador/a o cap de secció: És qui es cuida de la coordinació del personal d'una o més seccions (neteja, menjador...) distribuïnt el servei per a major atenció de les dependències del centre, responsabilitzant-se, si escau, dels objectes, utensilis i material necessaris per al funcionament del servei. Inclou les antigues categories de:

Conserge i Governant
Cap de cuina

Nivell 2

Oficial de serveis. És aquell/a treballador/a que actua sota les ordres d'un/a coordinador/a i/o cap, si hi ha, i sota la seva responsabilitat desenvolupa, amb la màxima perfecció, tasques pròpies d'un ofici o servei característic d'un centre educatiu. Inclou les antigues categories de:

Reboster, oficial de 1^a, conductor de 1^a especial
Cuiner

Nivell 3

Auxiliars de serveis. És aquell/a treballador/a que actua sota les ordres d'un/a superior, si hi ha, i sota la seva responsabilitat desenvolupa, les tasques pròpies d'un ofici o servei característic d'un centre educatiu.

Secció A: Inclou les antigues categories de
Zelador
Porter
Ordenança
Oficial de 2^a.
Conductor de 2^a
Ajudant de cuina

Secció B: Inclou les antigues categories de:
Guarda o sereno
Empleat de manteniment o jardineria
De servei de menjador i neteja
Costura, rentat i planxa
Personal no qualificat

GRUP 5. PERSONAL D'ACTIVITATS EXTRAESCOLARS I/O SERVEIS ESCOLARS

Monitor. És el treballador que, amb la capacitat adequada i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels programes d'activitats extraescolars i/o de serveis escolars, dins del marc pedagògic establert d'acord amb la normativa vigent. La funció educativa que desenvolupa va dirigida a la formació integral dels usuaris cuidant de l'ordre, la seguretat, l'alimentació, la neteja personal i incloent també, el temps d'esbarjo.

Vigilant del transport escolar. És el treballador que cuida de l'ordre i la seguretat dels alumnes durant els serveis del transport escolar.

GRUP 6. ALTRE PERSONAL

Aspirant. És el personal major de 16 anys i menor de 18 anys que s'inicia als treballs administratius, de serveis generals i altres anàlegs.

Una vegada complerts els 18 anys, de continuar en l'empresa, se li enquadrarà en qualsevol de les categories establertes en aquest conveni, d'acord amb la seva capacitat i funcions a realitzar.

Contractat en formació. És el personal contractat en aquesta modalitat segons la legislació vigent.

Inclou les següents categories de:
Aspirant
Marmitó
Aprenent
Grum

CATEGORIES FUNCIONALS TEMPORALS

En funció de la regulació legal o de les necessitats de coordinació de cada empresa, existiran uns càrrecs de responsabilitat, coordinació o comandament de caràcter no

consolidable que tindran assignats uns complements salarials i una jornada específica, en el seu cas. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar aquestes funcions. Les quantitats dels complements vénen fixades en el Annex 6. A títol enunciatiu i no exclouent, podent cada centre adaptar els noms dels càrrecs de coordinació al seu projecte pedagògic, els càrrecs indicats són els següents:

Càrrecs de govern i Gestió dels centres

1. Director general: És qui, encarregat pel titular del centre o escollit d'acord amb el que diu la normativa vigent, dirigeix i coordina totes les activitats del centre cap a la consecució del projecte educatiu d'aquest, d'acord amb les disposicions vigents i de l'ideari del centre; orienta i supervisa les activitats educatives i de gestió en tots els seus aspectes, desenvolupa altres funcions que li siguin encarregades i pot assumir les funcions del Director pedagògic i/o administratiu.

2. Director administratiu: És qui té al seu càrrec la direcció del personal d'administració i serveis, planifica i cogestiona l'activitat econòmica i es responsabilitza de la gestió laboral del personal del centre, sota les directrius del Director general o superior, davant de qui respon.

3. Director pedagògic: És qui, encarregat pel titular del centre o escollit d'acord amb la normativa educativa de referència, duu a terme les funcions previstes pel càrrec de director en la normativa esmentada, tot desenvolupant el seu treball sota les directrius del Director general o superior, si hi hagués.

4. Sotsdirector: És l'encarregat que auxilia i, en cas necessari, substitueix al Director pedagògic o administratiu en les seves funcions.

5. Cap d'estudis: És qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, respon del desenvolupament del quadre pedagògic de l'etapa; exerceix, per delegació del Director pedagògic i sota les seves ordres, la coordinació del personal docent en tot allò referent al règim acadèmic i s'encarrega de la confecció dels horaris.

Càrrecs de coordinació al centre

1. Coordinador pedagògic: És qui coordina i col·labora amb els diferents caps de departament en la impartició i desenvolupament dels currículums que s'imparteixin en cada centre en els ensenyaments corresponents.

2. Coordinador d'etapa: És qui col·labora i coordina els equips docents en les tasques d'investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponen a l'eso, al batxillerat i a la formació professional.

3. Coordinador de cicle: És qui col·labora i coordina els equips docents en les tasques d'investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponen a cadascun dels cicles educatius d'ensenyament infantil i primària.

4. Cap de departament: És el professor que als centres en els quals la modalitat d'ensenyament així ho exigeixi, dirigeix i coordina la investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponguin al seu departament.

5. Coordinador d'activitats extraescolars: És qui col·labora i coordina amb els equips docents totes les activitats extraescolars. És qui supervisa i coordina el/els projecte/s d'activitats extraescolars, serveis escolars i/o anàlogues dins del marc pedagògic i organitzatiu establert pel centre educatiu fent el seguiment de contactes amb els usuaris, organitzant reunions, controlant i gestionant el material i elaborant memòries.

Càrrecs de desenvolupament escolar

1. Tutor: És el professor encarregat de fer el seguiment pedagògic individual i grupal.

2. Tutor i/o coordinador de formació en centres de treball: És el professor que realitza la programació de l'estada en les empreses i fa el seguiment, l'avaluació i el control de la fase de formació pràctica en els centres de treball.

ANNEX 2

Taules d'equivalències

A l'efecte de la classificació del personal, s'estableix la següent taula d'equivalències entre les categories professionals que seran aplicables a partir de la signatura del present Conveni col·lectiu i les existents fins a aquest moment que es mantindran en l'estipulat en el seu contracte de treball:

Categories 2010	Categories 2011
Educador infantil, tècnic superior	
Educació infantil	
Tècnic especialista	
Assistent infantil	Tècnic d'educació infantil
Instructor, vigilant, educador	Educador/vigilant
Prof. adjunt, auxiliar o ajudant	Prof. adjunt/auxiliar
Personal titulat no docent	Titulat grau superior
	Titulat grau mitjà
Cap administratiu o secretari	Nivell 1 cap d'administració
Intendent	
Cap de Negociat	Nivell 2 responsable de secció
Oficial	
Redactor-corrector	
Agent comercial	Nivell 3 Oficial administratiu
Auxiliar administratiu	Nivell 4 Auxiliar administratiu
Telefonista	Nivell 5 Telefonista
Conserge i Governant/a	Nivell 1 Coordinador o
Cap de cuina	Cap de secció
Reboster, Oficial de 1 ^a ,	
Conductor de 1 ^a espacial	
Cuiner	Nivell 2 Oficial de serveis
Zelador, porter, Ordenança	
Conductor de 2 ^a	
Oficial de 2 ^a Ajudant de Cuina	Nivell 3 Auxiliar de serveis
Zelador d'E infantil	Secció A
Guarda o sereno, de manteniment o	
Jardineria, de servei de menjador i	
Neteja, costura, Rentada i planxa	Nivell 3 Auxiliar de serveis
i personal no Qualificat	Secció B
Aspirant	
Marmitó, aprenent o grum	Aspirant

A Títol informatiu es mantindran transitòriament la definició de les categories professionals que seran substituïdes per les del present Conveni.

1. *Personal d'Administració:*

- a) Redactor/corrector: és qui supervisa els textos facilitats pels professors o la Direcció per aconseguir la seva correcta redacció i posterior edició i/o impressió.
- b) Agent comercial: és qui es dedica a la promoció i venda dels cursos que imparteix l'empresa sota la supervisió del titular d'aquesta.

2. *Personal de serveis generals:*

a) Conserge: és qui atén les necessitats del centre i recepció de visites i procura la conservació de les diferents dependències del centre, organitzant el servei d'ordenança i personal auxiliar.

b) Governant: és qui s'encarrega de la coordinació del personal de neteja, cuina i menjador, si no existissin Caps d'aquests, distribuint el servei per a la major atenció de les dependències del centre, responsabilitzant-se, si escau, del parament, claus, llenceria, útils i material domèstic divers.

c) Cap de cuina: aquell que dirigeix tot el personal de cuina i es responsabilitza del bon funcionament del servei.

d) Oficial de primera: és qui, posseint la pràctica dels oficis corresponents, els exerceix amb gran perfecció, realitzant treballs generals i els que suposin una especial dificultat.

e) Conductor: aquell que, proveït del permís de conduir de la classe corresponent, s'encarrega de la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament.

f) Cuiner: és l'encarregat de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la neteja del local i útils de cuina.

g) Zelador: és qui s'encarrega de l'ordre i del saber estar dels alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions del centre. També s'encarrega de la vigilància i entreteniment dels alumnes en els actes no docents. En el primer cicle d'educació infantil s'encarrega de la vigilància, neteja personal i entreteniment dels alumnes en actes no docents.

h) Porter: és qui realitza, entre altres, les següents labors: neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada. Vigilància de les dependències i personal que entra i surt, vetllant per la conservació de l'ordre Puntual obertura i tancament de les portes d'accés a la finca i edificis que integren el centre. Es fa càrrec dels lliuraments i avisos, traslladant-los puntualment als seus destinataris. Encén i apaga les llums en els elements comuns. S'encarrega del normal funcionament dels comptadors, motors de calefacció i altres equips equivalents i comuns.

i) Ordenança: és aquell que realitza encàrrecs, comandes, etcètera.

j) Ajudant de cuina: és aquell que, a les ordres del cuiner, li ajuda en les seves funcions.

k) Oficial de segona: és qui, sense arribar a l'especialització requerida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia.

l) Guarda o vigilant nocturn: és aquell que, de dia o de nit respectivament, té al seu càrrec la vigilància d'edificis, terrenys fitats, suplint, si escau, als porters en les funcions d'obrir i tancar portes. El vigilant nocturn, en cas necessari, tindrà al seu càrrec fer guardar l'ordre i el saber estar als residents durant la nit.

m) Personal de manteniment i jardineria: és aquell que, tenint suficient pràctica, es dedica a la cura, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.

n) Personal de serveis de menjador i neteja: és qui atén qualsevol o ambdues d'aquestes funcions dins de la seva jornada de treball. Així mateix es cuidarà de l'ordre i la seguretat dels alumnes durant els serveis de menjador i durant les activitats anteriors i posteriors al mateix. En el contracte es podrà especificar, si escau, el nombre d'hores que dedica a cada funció. o) Costura, rentat i planxa: és qui atén qualsevol d'aquestes funcions dins de la seva jornada de treball en el centre. En aquells casos en què actualment s'estigués per una o diverses d'aquestes tasques, es respectaran aquestes situacions. En cas que es realitzi una tasca d'aquest grup (costura, rentat i planxa) i l'anterior (menjador, neteja) s'especificarà en el contracte el nombre d'hores dedicat a cadascuna d'aquestes tasques.

p) Personal no qualificat: és aquell que realitza activitats que no constitueixen pròpiament un ofici.

ANNEX 3

Representativitat als Convenis estatals

En atenció a la vinculació als Convenis estatals al fet que fa referència l'article 1, les parts signatàries d'aquest Conveni expressament acorden que, a l'efecte de negociació de propers Convenis d'àmbit estatal, la representativitat dels signants d'aquest Conveni es podrà comptabilitzar a l'efecte de representativitat de les seves respectives organitzacions estatals.

ANNEX 4

Període de negociació

Les parts signatàries d'aquest Conveni acorden que, una vegada finalitzada la vigència d'aquest i durant el període existent fins a la signatura d'un altre Conveni que ho substitueixi, continuaran vigents totes les clàusules normatives d'aquest Conveni.

ANNEX 5

*Residències integrades**1. Classificació del personal de residència*

Educador de residència: És el/la treballador/al fet que, amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent, desenvolupa la seva funció en la formació integral dels interns i cuida de l'ordre en el temps de treball personal. Realitza una atenció directa sobre els residents durant totes les activitats i entreteniments fora de l'horari escolar.

2. Càrrec funcional

Cap de residència: És aquell/a treballador que, sota la dependència directa de la Direcció general o la Direcció administrativa, es fa directament responsable de la Residència i/o de la direcció i gestió dels serveis de la mateixa.

3. Jornada i vacances

Tot el personal de les residències integrades realitzarà una jornada de 38 hores setmanals de mitjana, distribuïdes de manera que es respecti el descans mínim establert en l'article 37.1) de l'Estatut dels treballadors. La seva jornada anual serà d'1.750 hores. El personal que ostenti un càrrec funcional la seva jornada s'ampliarà d'acord a l'establert en l'article 21.9. Al personal intern no se li comptabilitzarà com a jornada el període dedicat al descans nocturn encara que hagin d'atendre esporàdicament durant el mateix, a alumnes per malaltia o una altra circumstància de força major, en haver estat tinguda en compte tal circumstància en el moment d'establir la jornada anual. En atenció a les peculiaritats d'aquests centres la jornada d'aquest personal no variarà en el seu desenvolupament en els mesos de juliol i agost, excepte si hi ha pacte entre les parts. Tots els treballadors de Residències Integrades afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció. El període de vacances serà fixat pel Representant de l'empresa i dels treballadors en el Calendari laboral al principi de curs escolar.

4. Descans retribuït

Aquest personal tindrà dret a 10 dies laborables de descans retribuït distribuïts al llarg de l'any, 5 dels quals seran determinats per l'empresa i 5 pactats entre empresa i treballador, sempre d'acord a l'establert en l'article 7 del Conveni. Si el temps de treball és inferior a un any, es tindrà dret als dies que proporcionalment correspon-

guin en relació al temps efectivament treballat. Aquest descans serà efectiu a partir de 01 de setembre del 2011.

5. *Manutenció i allotjament*

El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament. Per a aquest personal, excepte acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per menjar. El personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari per menjar amb la seva estada en el centre.

6. *Retribució*

Les retribucions del personal de residència seran les establertes a aquest efecte en l'annex 6. Transport: Aquest complement extrasalarial es regirà per l'establert en l'article 60.

7. *Regulació*

El personal específic de les residències integrades es regularà per l'establert en el present Annex. A aquest personal els serà aplicable l'establert en els Títols 1, 2, Capítols 7 i 8 del Títol 3, 4, 5, 6, Disposicions transitòries primera, segona, tercera, quarta, sexta i setena, Disposicions addicionals i Disposicions finals.

En el no regulat en aquest Conveni s'estarà a l'establert en el RDLET.

2010

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pagues

El plus de transport es farà efectiu per 11 pagues

Categoria	Salari	Transport	Trienni
<i>Pre-escolar (E. infantil integrada 1r. cicle)</i>			
Director, sub-director, director pedagògic	1383	150,00	27,00
Pedagog, psicòleg, metge, assistent social, altres	1353	150,00	27,00
Professor titular / mestre	1364	150,00	27,00
Educador infantil, tèc. superior educació infantil	775	150,00	20,00
Tècnic especialista	775	150,00	20,00
Assistent infantil	775	150,00	20,00
<i>E. infantil 2n cicle (integrat)</i>			
Director	1543	150,00	33,00
Sub-director	1543	150,00	33,00
Cap de departament	1543	150,00	33,00
Cap d'estudis	1543	150,00	33,00
Professor titular	1543	150,00	33,00
Instructor, vigilant, educador	1066	150,00	26,00
<i>Primària</i>			
Director	1596	150,00	30,00
Sub-director	1596	150,00	30,00
Cap de departament	1596	150,00	30,00
Cap d'estudis	1596	150,00	30,00
Professor titular	1596	150,00	30,00
Ajudant	1331	150,00	24,00
Instructor, vigilant, educador	1211	150,00	24,00

Categoria	Salari	Transport	Trienni
<i>Eso 1 o 2 línies</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Sub-director	1806	150,00	40,00
Cap d'estudis	1806	150,00	40,00
Cap de departament	1806	150,00	40,00
Professor titular	1806	150,00	40,00
Prof. adjunt, auxiliar o ajudant	1706	150,00	33,00
<i>Eso 3 o més línies</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Sub-director	1806	150,00	40,00
Cap d'estudis	1806	150,00	40,00
Coordinador pedagògic	1806	150,00	40,00
Cap de departament	1806	150,00	40,00
Professor titular	1806	150,00	40,00
Prof. adjunt, auxiliar o ajudant	1706	150,00	33,00
<i>Batxillerats</i>			
Director	1806	150,00	37,00
Sub-director	1806	150,00	37,00
Cap d'estudis	1806	150,00	37,00
Cap de departament	1806	150,00	37,00
Professor titular, cap de taller o laboratori	1806	150,00	37,00
Prof. adjunt, auxiliar o ajudant	1702	150,00	31,00
Instructor, vigilant, educador	1539	150,00	31,00
Plus batxillerat: complement de 78 euros, sobre el salari de batxillerat a cada una de les 14 pagues, per el professor amb jornada completa.			
<i>Cicles formatius de grau mitjà</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Cap d'estudis	1806	150,00	40,00
Coordinador pedagògic	1806	150,00	40,00
Cap de departament	1806	150,00	40,00
Professor titular	1806	150,00	40,00
Professor adjunt	1616	150,00	32,00
Instructor, vigilant, educador	1469	150,00	27,00
<i>Cicles formatius de grau superior</i>			
Director	1806	150,00	40,00
Cap d'estudis	1806	150,00	40,00
Coordinador pedagògic	1806	150,00	40,00
Cap de departament	1806	150,00	40,00
Professor titular	1806	150,00	40,00
Professor adjunt	1616	150,00	33,00
Instructor, vigilant, educador	1545	150,00	33,00

Categoria	Salari	Transport	Trienni
<i>Personal administratiu</i>			
Cap administratiu o secretari	1240	150,00	30,00
Intendent	1134	150,00	28,00
Cap de negociat	1027	150,00	26,00
Oficial	974	150,00	26,00
Auxiliar o telefonista	840	150,00	26,00
Aspirant	633,30	30,00	-
Redactor corrector	974	150,00	26,00
Agent comercial	974	150,00	26,00
<i>Personal de serveis generals</i>			
Conserge i governant/a	1027	150,00	26,00
Cap de cuina, reboster, oficial de 1 ^a , conductor de 1 ^a especial.	974	150,00	26,00
Cuiner	924	150,00	26,00
Zelador, porter, ordenança, conductor de 2 ^a , oficial de 2 ^a , ajudant de cuina, zelador d'e infantil.	881	150,00	26,00
Guarda o assereno, de manteniment o jardiner de servei de menjador i neteja, costura, rentada i planxa i personal no qualificat.	840	150,00	26,00
Marmitó, aprenent o grum	633,30	30,00	-

2011

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pagues

Categoria	Salari mes	Salari anual	Trienni
<i>Pre-escolar (e. infantil integrada 1r cicle)</i>			
Director, Sub-director, director pedagògic	1413	19782	27
Pedagog, psicòleg, metge, assistent social, altres	1382	19348	27
Professor titular / mestre	1393	19502	27
Tècnic d'educació infantil	793	11102	20
<i>E. infantil 2n cicle (integrat)</i>			
Professor titular	1576	22064	33
Educador / vigilant	1090	15260	26
<i>Primària</i>			
Professor titular	1630	22820	30
Professor adjunt / auxiliar	1360	19040	24
Educador / vigilant	1237	17318	24
<i>Eso</i>			
Professor titular	1844	25816	40
Prof. adjunt / auxiliar	1743	24402	33
Educador / vigilant	1500	21000	31
<i>Batxillerats</i>			
Professor titular, cap de taller o laboratori	1844	25816	37

Categoria	Salari mes	Salari anual	Trienni
Professor adjunt / auxiliar	1739	24346	31
Educador / vigilant	1572	22008	31
Plus Batxillerat: Complement de 81 euros sobre el salari de batxillerat en cada una de les 14 pàgines, per al professor amb jornada completa.			
<i>Cicles formatius de grau mitjà</i>			
Professor titular	1844	25816	40
Professor adjunt / auxiliar	1651	23114	32
Educador / vigilant	1501	21014	27
<i>Cicles formatius de grau superior</i>			
Professor titular	1844	25816	40
Professor adjunt / auxiliar	1651	23114	33
Educador / vigilant	1579	22106	33
<i>Personal d'activitats complementàries</i>			
Professor de complementàries	1200	16800	26
<i>Personal tècnic titulat</i>			
Titulat grau superior	1700	23800	33
Titulat grau mitjà	1600	22400	33
<i>Personal administratiu</i>			
Nivell 1. Cap d'administració	1267	17738	30
Nivell 2. Responsable de secció	1159	16226	28
Cap de negociat (a extingir)	1050	14700	26
Nivell 3. Oficial administratiu	996	13944	26
Nivell 4. Auxiliar administratiu	859	12026	-
Nivell 5. Telefonista	859	12026	26
<i>Personal de serveis generals</i>			
Nivell 1. Coordinador o Cap de secció	1050	14700	26
Cap de cuina (a extingir)	996	13944	26
Nivell 2. Oficial de serveis	996	13944	26
Cuiner (a extingir)	945	13230	26
Nivell 3. Auxiliar de serveis			
secció A	901	12614	26
secció B	859	12026	26
<i>Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars</i>			
Monitor	720	10080	26
Vigilant del transport escolar	680	9520	26
<i>Altres personal</i>			
Aspirant	650	9100	-
Contractat en formació	641,40	8979,60	-
<i>Residència integrada</i>			
Educador	1570	21980	30

	Import mensual	Import anual
Plus de transport (Article 60) (11 mensualitats)		
Grups 1, 2, 3 y 4	150	1.650
Grups 5 y 6	30	330

2012

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pages

Categoria	Salari mes	Salari anual	Trienni
<i>Pre-escolar. (e. infantil integrada 1r cicle)</i>			
Director, Sub-director, director pedagògic	1444	20216	27
Pedagog, psicòleg, metge, assistent social, altres	1412	19768	27
Professor titular / mestre	1423	19922	27
Tècnic d'educació infantil	811	11354	23
<i>E. infantil 2n cicle (integrat)</i>			
Professor titular	1610	22540	33
Educador / vigilant	1114	15596	26
<i>Primària</i>			
Professor titular	1665	23310	30
Professor adjunt / auxiliar	1390	19460	24
Educador / vigilant	1264	17696	24
<i>Eso</i>			
Professor titular	1883	26362	40
Professor adjunt / auxiliar	1780	24920	33
Educador / vigilant	1532	21448	31
<i>Batxillerats</i>			
Professor titular, cap de taller o laboratori	1883	26362	37
Professor adjunt / auxiliar	1776	24864	31
Educador / vigilant	1606	22484	31
Plus Batxillerat: Complemento de 82 euros sobre el salari de batxillerat en cada una de les 14 pagues, per al professor amb jornada completa.			
<i>Cicles formatius de grau mitjà</i>			
Professor titular	1883	26362	40
Professor adjunt / auxiliar	1686	23604	32
Educador / vigilant	1533	21462	27
<i>Cicles formatius de grau superior</i>			
Professor titular	1883	26362	40
Professor adjunt / auxiliar	1686	23604	33
Educador / vigilant	1613	22582	33
<i>Personal d'activitats complementàries</i>			
Professor de complementàries	1226	17164	26

Categoria	Salari mes	Salari anual	Trienni
<i>Personal tècnic titulat</i>			
Titulat grau superior	1736	24304	33
Titulat grau mitjà	1634	22876	33
<i>Personal administratiu</i>			
Nivell 1. Cap d'administració	1295	18130	30
Nivell 2. Responsable de secció	1185	16590	28
Cap de negociat (a extingir)	1073	15022	26
Nivell 3. Oficial administratiu	1018	14252	26
Nivell 4. Auxiliar administratiu	879	12306	
Nivell 5. Telefonista	879	12306	26
<i>Personal de servis generals</i>			
Nivell 1. Coordinador o cap de secció	1073	15022	26
Cap de cuina (a extingir)	1018	14252	26
Nivell 2. Oficial de serveis	1018	14252	26
Cuiner (a extingir)	966	13524	26
Nivell 3. Auxiliar de serveis			
secció A	921	12894	26
secció B	879	12306	26
<i>Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars</i>			
Monitor	735	10290	26
Vigilant del transport escolar	694	9716	26
<i>Altre personal</i>			
Aspirant	663	9282	
Contractat en formació	SMI	-	
<i>Residència integrada</i>			
Educador	1604	22456	30
		Import mensual	Import anual
Plus de transport (article 60) (11 mensualitats)			
Grups 1, 2, 3 i 4		150	1650
Grups 5 i 6		30	330

Aquests imports seran per 14 pagues

Imports=EI (E. infantil 2n. Cicle (integrat)); P (Primària), E1 (Eso 1 ó 2 línies); E3 (Eso 3 o més línies); B (Batxillerats); CF (Cicles Formatius)

Categoria	EI	P	E1	E3	B	CF
Director	230	235	300	322	340	300
Sub-director	215	220	195	210	297	-
Cap de departament	165	170	52	52	242	52
Cap d'estudis	195	195	195	210	297	195
Coordinador pedagògic	-	-	-	210	-	195

Categoria	Import
Director general	375
Director administratiu	275
Sub-director administratiu	175
Coordinador de cicle	100
Coordinador d'etapa	125
Coordinador d'activitats extraescolars	100

Residencia integrada

Categoria	Import
Cap de residència	100

(12.051.012)