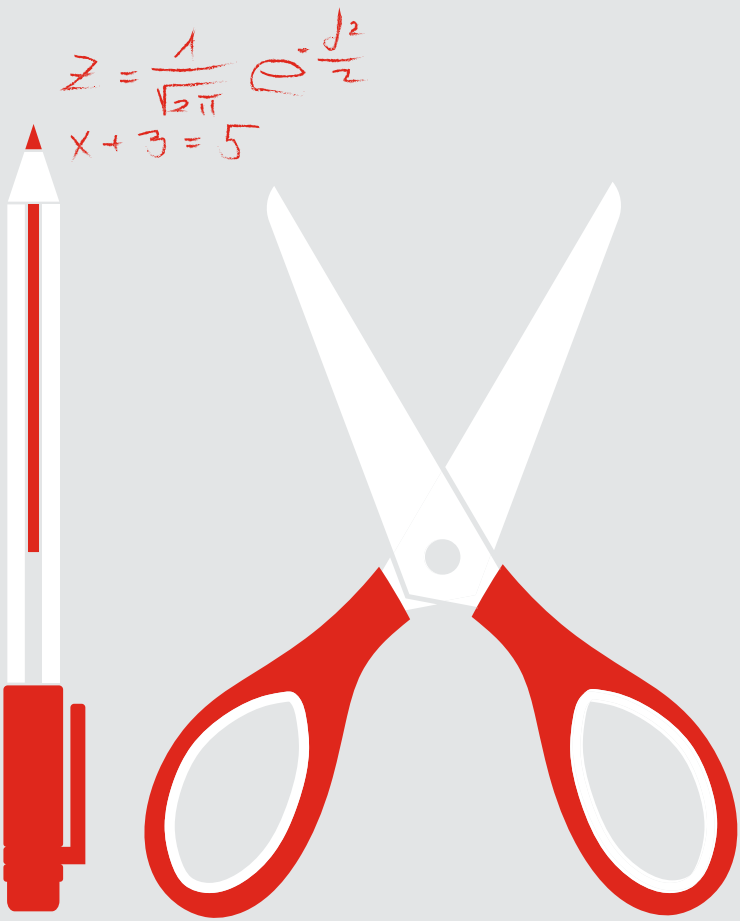
ccoo enseñanza

IX Convenio Colectivo

# Enseñanza y Formación No Reglada




**Firmado:** 22/09/2021 **Publicado:** 28/10/2021 **Código de convenio:** 99008825011994

IX Convenio Colectivo

# Enseñanza y Formación No Reglada

Edita

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO)
C/ Ramírez de Arellano, 19 - 4ª planta
28043 Madrid
Tel.: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20

www.fe.ccoo.es
fe@fe.ccoo.es

Diseño y maquetación

Expanded Matter Studio

Impresión

Gráficas Magaña

Depósito legal

M-2952-2022

# Índice

13 **Capítulo I** **Ámbitos**

13 Art 01. Ámbito territorial
13 Art 02. Ámbito funcional
13 Art 03. Ámbito temporal
14 Art 04. Ámbito personal

15 **Capítulo II** **Comisión Paritaria**

15 Art 05. Constitución de la Comisión Paritaria
16 Art 06. Funcionamiento

17 **Capítulo III** **Organización del trabajo**

17 Art 07.
17 Art 08. Contratación
25 Art 09. Trabajo a distancia
25 Art 10. Sucesión de empresas y Subrogación del personal
26 Art 11. Período de prueba
27 Art 12. Clasificación profesional
29 Art 13. Definición de competencias de los puestos de trabajo
31 Art 14. Puestos funcionales
32 Art 15. Definición de puestos funcionales y características
32 Art 16. Movilidad funcional
33 Art 17. Ceses

35 **Capítulo IV** **Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencia, maternidad**

35 Art 18. Jornada
37 Art 19. Vacaciones
38 Art 20. Permisos

40 Art 21. Ascensos y vacantes
40 Art 22. Excedencias
41 Art 23. Conciliación de la vida familiar y laboral

49 **Capítulo V** **Actualización, perfeccionamiento**

49 Art 24.

51 **Capítulo VI** **Derechos sindicales**

51 Art 25.

53 **Capítulo VII** **Mejoras sociales**

53 Art 26. Becas para los hijos
53 Art 27. Seguro de responsabilidad civil y accidentes

55 **Capítulo VIII** **Retribuciones**

55 Art 28.
55 Art 29.
55 Art 30. Salario Mínimo Interprofesional
56 Art 31. Complemento de dedicación
56 Art 32. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional
57 Art 33.
58 Art 34.

59 **Capítulo IX** **Régimen disciplinario**

59 Art 35.

61 **Capítulo X** **Seguridad y salud laboral**

61 Art 36. Seguridad y salud en el trabajo

65 **Capítulo XI** **Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y violencia de género**

65 Art 37. Planes de igualdad, igualdad retributiva
66 Art 38. Violencia de género

67 **Capítulo XII** **Globalidad, absorción, derechos adquiridos**

67 Art 39. Planes de igualdad, igualdad retributiva
67 Disposición adicional primera.
68 Disposición adicional segunda.
68 Disposición final primera.
68 Disposición final segunda.
69 Disposición final tercera.
69 Disposición final cuarta.
69 Disposición final quinta. Adhesión al ASAC
70 Disposición final sexta. Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este Convenio colectivo

71 **Anexo 1**

73 **Anexo 2** **Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo**

# Capítulo I
# Ámbitos

## Art 01. Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: Periodo de prueba, clasificación de grupos profesionales, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

## Art 02. Ámbito funcional

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, ya sea presencial, a distancia, semipresencial u online. Quedan expresamente excluidas del ámbito funcional de aplicación del presente Convenio, las empresas autorizadas para impartir cualquiera de las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

## Art 03. Ámbito temporal

La duración de este Convenio será hasta el 31 diciembre de 2022.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOE y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2020, salvo las excepciones previstas en el artículo 29.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

## Art 04. Ámbito personal

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.

# Capítulo II
# Comisión Paritaria

## Art 05. Constitución de la Comisión Paritaria

En el mes siguiente a la publicación en el BOE del Convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotativa.

Dicha Comisión estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, a la siguiente dirección:

> Comisión Paritaria Enseñanza y Formación no Reglada (calle Jacometrezo, 15, 5.º J, 28013 Madrid).

## Art 06. Funcionamiento

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito (correo postal o electrónico), con una antelación mínima de diez días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

# Capítulo III
# Organización del trabajo

## Art 07.

La organización y disciplina de trabajo en estas empresas será competencia exclusiva de la persona física o jurídica propietaria de las mismas, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

## Art 08. Contratación

### Normas generales:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

También adquirirán la condición de fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, todo ello de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vi-

gente. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

a) Contratos a tiempo parcial: Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias en un máximo del 45 % de las horas ordinarias contratadas, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con el trabajador y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

   El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y el empresario sólo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador.

   El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer al trabajador en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 22 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores,
- por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, o
- por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta

se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del ET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido para su puesto de trabajo si a juicio de la Dirección de la empresa y oídos los representantes de los trabajadores, poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para dicho puesto vacante.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción: Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciséis meses. Dicho periodo de dieciséis meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

c) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado: Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar en ningún caso el periodo máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

d) Contrato de trabajo en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, como así se prevé en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

3. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato en prácticas, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

4. La retribución será el 80 % el primer año y el 90 % el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

5. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 o 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

e) Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje, tendrá por objeto la cualificación profesional

de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación de la normativa vigente.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida, éste podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de dos años, o en su caso de tres años.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabaja-

dor, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25 % durante el primer año y el 15 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto de la jornada máxima legal.

4. La retribución del trabajador será el SMI con independencia del tiempo dedicado a formación.

5. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

6. A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

f) Contratos fijos discontinuos: Atendiendo a las peculiaridades del sector de enseñanza no reglada, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16.4 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

g) Contratación de personas con discapacidad: Las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán asegurar el cumplimiento de la

obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2 % para personas con un grado de discapacidad superior al 33 %, de acuerdo al artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## Art 09. Trabajo a distancia

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

## Art 10. Sucesión de empresas y Subrogación del personal

En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Para las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública, en los supuestos en los que se produzca la adjudicación de la concesión del servicio público a una nueva empresa, por finalización de la concesión y concurso posterior, rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, la nueva empresa deberá subrogarse en todos los derechos y obligaciones de los trabajadores con contrato en vigor y antigüedad mínima de tres meses en la empresa saliente, rigiéndose por el artículo 44 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para hacer efectiva la subrogación contemplada en este apartado, se deberá seguir el procedimiento siguiente:

1. La empresa entrante deberá comunicar, por medio fehaciente, a la empresa saliente, su condición de nueva adjudicataria del servicio.

2. La empresa saliente notificará a los trabajadores el cambio de concesionario, con indicación de la razón social de la empresa entrante.

3. La empresa saliente pondrá a disposición de la entrante y de la representación legal de los trabajadores, sí la hubiere, en el plazo máximo de diez días naturales antes de la fecha de inicio del servicio por la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:

   - Relación de los trabajadores subrogados, con indicación de sus datos personales y laborales.
   - Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores relacionados.
   - Copia de los 3 últimos recibos de salarios de los trabajadores relacionados.
   - Certificado de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
   - Fotocopia de los modelos TC/2 de los últimos cuatro meses.

## Art 11. Período de prueba

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será de seis meses para los trabajadores con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y de dos meses para el resto de trabajadores.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

## Art 12. Clasificación profesional

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en cuatro grupos profesionales definidos por su nivel de responsabilidad y competencias profesionales. Cada grupo profesional se incluye en un área acorde a los puestos de trabajo.

El personal quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si la empresa no lo precisa.

En todo caso, las empresas que no tengan contratado, al menos, un trabajador como Profesor titular, no podrán contratar a trabajadores como Profesor auxiliar o adjunto.

## Grupo I: Personal docente.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Profesor/a Titular.
- Profesor/a de Taller.
- Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.
- Profesor/a Auxiliar on line.
- Instructor/a o Experto/a.
- Educador social.

## Grupo II: Personal de administración.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Administración.
- Oficial Administrativo de primera.
- Oficial Administrativo de segunda.
- Orientador profesional.
- Auxiliar Administrativo.

- Redactor/a-Corrector/a.
- Agente Comercial.
- Televendedor.
- Prospector de empleo.

### Grupo III: Personal de servicios.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Encargado/a de Almacén.
- Empleado/a de Servicios Generales.
- Auxiliar no docente.
- Monitor-animador.

### Grupo IV: Personal titulado no docente.

Se incluirá dentro de este grupo el siguiente puesto de trabajo:

- Titulado/a no docente.

## Art 13. Definición de competencias de los puestos de trabajo

### Grupo profesional I: Personal docente.

Profesor/a Titular: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro en las distintas modalidades de formación, presencial, distancia y on line.

Profesor de Taller: Es el que reuniendo los conocimientos necesarios imparte su actividad como docente en programas socio-culturales.

Profesor/a Auxiliar o Adjunto: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, colabora con el Profesor/a Titular, realizando actividades de apoyo a su labor docente bajo coordinación y seguimiento del Profesor/Titular.

Profesor Auxiliar *on line*: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, colabora con el Profesor/a Titular, realizando actividades de apoyo a su labor docente bajo coordinación y seguimiento del Profesor/Titular en la formación on line.

Instructor/a o Experto/a: Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos atendiendo a los requerimientos que exija la especialidad formativa.

Educador social: Es quien reuniendo una titulación específica y/o habilitación realiza las funciones correspondientes a su formación.

## Grupo II: Personal de administración.

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaría de la empresa.

Oficial Administrativo de primera: Es quien, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Oficial Administrativo de segunda: Es quien, habiendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio de su cometido o no puede ocupar la plaza del oficial de primera por no disponer la empresa de vacante o no precisarse para el desempeño del trabajo el dominio o especialización que es inherente al Oficial de primera.

Orientador profesional: Es a quien la dirección contrata y encomienda la orientación a los alumnos del centro en las posibles salidas profesionales.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección.

Redactor/a-Corrector/a: Es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o la dirección con el fin de conseguir su correcta redacción y posterior impresión.

Agente Comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Televendedor/a: Es quien se dedica a la promoción y/o venta de los cursos que imparte la empresa por teléfono/on line, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Prospector de empleo: Es quien se dedica a la realización de labores de acompañamiento, motivación y asesoramiento de las personas demandantes de empleo, recopilando información sobre el mercado laboral, diseñando itinerarios formativos individuales, contactos con empresas para posible inserción; entre otras.

Grupo III: Personal de servicios.

Encargado/a de Almacén: Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material que precisa la empresa para el desarrollo de su actividad propia.

Empleado/a de Servicios Generales: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, mantenimiento de las instalaciones, equipos, realiza funciones de distribución de material que la empresa necesita para el desarrollo de su actividad, etc.

Auxiliar no docente: Es quien, a juicio de la dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

Monitor-animador: Es a quien la dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios.

Grupo IV: Personal no docente.

Titulado/a no docente: Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.

## Art 14. Puestos funcionales

Pueden ser:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Jefe de Estudios.

## Art 15. Definición de puestos funcionales y características

Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno.

Director/a: Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

Subdirector/a: Es quien sustituye al Director.

Jefe de Estudios: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

## Art 16. Movilidad funcional

La movilidad funcional se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo profesional cumpliendo el requisito de titulación, experiencia laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

En caso de la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes con el grupo profesional, solo se podrá realizar si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

Cuando la movilidad funcional se lleve a cabo dentro del mismo grupo profesional a un puesto de mejor retribución, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho puesto de trabajo, debiendo mantenerse la retribución del puesto de trabajo de origen si el nuevo puesto de trabajo tuviese un nivel retributivo inferior a aquel.

La empresa deberá notificar a los Representantes Legales de los Trabajadores, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional que se llevase a cabo, con carácter previo a su ejecución.

Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género y acoso laboral o sexual:

La víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante. La empresa deberá informar a la víctima de violencia de género de los puestos de trabajo vacantes que existieren.

En el caso de acoso laboral o sexual reconocido por sentencia judicial firme, la empresa vendrá obligada a cambiar al trabajador/a a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y con el mismo nivel retributivo.

## Art 17. Ceses

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, veinticinco días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de veinticinco días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de treinta días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados.

# Capítulo IV
# Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencia, maternidad

## Art 18. Jornada

1. La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será:

   Grupo I: 1.446 horas.

   Grupos II, III: 1.715 horas.

   Cómputo de puestos de trabajo funcionales: Doscientas horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

   Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia treinta y cuatro horas semanales para el grupo I y treinta y nueve horas semanales para los grupos II, III y IV.

   No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc., de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

   Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si estas fuesen de menor

jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará mensualmente o al finalizar el contrato, en su caso.

En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

3. Prestación de servicios en días festivos por trabajadores adscritos a la actividad de «Idioma Español para extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre».

En la actividad de «Idioma Español para Extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre», y para atender necesidades de servicios o por razones técnicas u organizativas, podrán los trabajadores, adscritos total o parcialmente a dicha actividad, excepcionalmente prestar sus servicios tanto en domingos, días festivos como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la empresa y los trabajadores afectados. Dichas horas se retribuirán, o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y trabajador, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del ET.

Si empresa y trabajador no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas trabajadas en días festivos o fiestas laborales y oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del ET y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:

a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente.

b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine

por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales.

El anterior sistema de compensación por descanso no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos empleados contratados exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales.

## Art 19. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

El grupo I, además disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad, el trabajador perteneciente a este grupo tendrá derecho a la compensación de un día de permiso retribuido para los que hubiesen dado clase en Semana Santa y de dos días de permiso retribuido para los que hubieran dado clase en Navidad, fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa.

Los grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, cuatro días laborales al año.

## Art 20. Permisos

1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

   a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada. En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida de común.

   b) Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.

   c) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

   e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

   f) Un día por traslado de domicilio.

   g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.

   h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.

i) Los trabajadores dispondrán de un máximo de quince horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de doce años, hijos con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

2. Salvo que se especifique lo contrario, en los supuestos b) y h) las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera. El disfrute de los mismos, será ininterrumpido.

3. Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada, disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas por las causas definidas en este artículo que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

4. En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

## Art 21. Ascensos y vacantes

Los auxiliares administrativos ascenderán al puesto de oficial, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Dirección y oídos los representantes de los trabajadores, precise el puesto.

Los auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

1. Vacantes en el grupo I, serán cubiertas entre el personal de puestos inferiores del mismo grupo cuando, a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

2. De no existir en el grupo I alguien que pueda optar a las vacantes anteriores, tendrán preferencia los trabajadores de los grupos II, III y IV, cuando a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

3. Vacantes entre el personal de servicios. Las vacantes que se produzcan se cubrirán por los trabajadores del puesto inmediatamente inferior, siempre y cuando reúnan la capacidad para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio del titular.

4. En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial.

## Art 22. Excedencias

1. En la concesión de las excedencias las empresas se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

2. Atendiendo a la regulación del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por los trabajadores afectados por el presente convenio, una excedencia de una duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, qué por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

   La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

   Los periodos en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, serán computables a efectos de antigüedad.

## Art 23. Conciliación de la vida familiar y laboral

Conforme a la legislación vigente los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos por las distintas casuísticas relacionadas a continuación:

1. Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

   a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

      El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

      En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis

semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante,

guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que

ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el resto de los supuestos no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con veinte días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

   La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

   La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas

de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

# Capítulo V
# Actualización, perfeccionamiento

## Art 24.

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo a la empresa.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual.

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

Las organizaciones no firmantes del acuerdo mencionado, pero que forman parte de la mesa negociadora del presente Convenio, son miembros de la Comisión Paritaria de la Enseñanza Privada constituida para la formación continua y, como tales, participarán siempre que aquella estudie o informe sobre Planes de Formación que se refieran a la Enseñanza no Reglada o establezcan criterios de prioridad sectorial para las distintas convocatorias. Por tanto, su participación se refiere al ámbito propio de la Enseñanza no Reglada.

# Capítulo VI
# Derechos sindicales

## Art 25.

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Por otra parte, en el ámbito de la empresa, las horas sindicales de los representantes de un mismo sindicato en un Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales reconocidas, podrán acumularse en uno o en varios de sus miembros, de forma permanente o temporal.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

# Capítulo VII
# Mejoras sociales

## Art 26. Becas para los hijos

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratada, al menos, el 40 % de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25 % del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos becados tendrán idénticas obligaciones que el resto de los alumnos.

## Art 27. Seguro de responsabilidad civil y accidentes

1. Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.070,85 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

2. Igualmente las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido accidente *in itinere*.

   Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

- Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 42.070,85 euros.
- Capital asegurado en caso de incapacidad permanente por accidente: 42.070,85 euros.

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

# Capítulo VIII
# Retribuciones

## Art 28.

El salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, complemento de perfeccionamiento profesional, y resto de complementos que pudieran corresponderle.

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los cinco días primeros de cada mes.

Dicho salario lo percibirán los trabajadores en catorce mensualidades o en doce si así lo acuerdan con la empresa.

## Art 29.

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 18, será el establecido en el anexo 1.

## Art 30. Salario Mínimo Interprofesional

Cuando, durante la vigencia del presente convenio, se produzcan incrementos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la Comisión Negociadora se reunirá, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes que sean necesarios en las tablas salariales.

## Art 31. Complemento de dedicación

Con efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo los trabajadores percibirán un complemento salarial mensual (doce pagas) denominado «de dedicación» que ascenderá a las siguientes cuantías:

- 109,69 euros/mes si presta servicios el 50 % o más de la jornada anual.
- 54,85 euros/mes si presta servicios menos del 50 % y más del 25 % de la jornada anual.
- 33,21 euros/mes si presta servicios el 25 % o menos de la jornada anual.

## Art 32. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador, devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en cada período de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

- Treinta horas de formación, para el grupo I.
- Quince horas de formación, para los grupos II y III.
- Diez horas de formación, para el grupo IV.

Dichas horas tendrán la consideración de horas laborables.

En caso de contratos a tiempo parcial el número de horas de formación será en proporción a la jornada contratada.

Si en los períodos de referencia el trabajador realiza más horas de las establecidas, estas se computarán, teniendo como límite el 50 % de las horas correspondientes para el período siguiente.

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el artículo 28.º del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período. Se abonará repartido en doce o catorce pagas anuales y año tras año hasta acumular un nuevo tramo, que a su vez se acumulará al anteriormente devengado.

Para los grupos I y II, el mencionado complemento no podrá superar el 30 % del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas del presente convenio. Para el personal del grupo III, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 40 % del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal del grupo IV, el mencionado complemento no podrá superar el 50 % del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

## Art 33.

El Agente Comercial y el Televendedor percibirán, además de su salario anual correspondiente, en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato de trabajo con la empresa.

## Art 34.

Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo funcionales percibirán, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las siguientes cantidades al año:

- Director/a: 3.031,59 euros/año.
- Subdirector/a 2.842,33 euros/año.
- Jefe de Estudio: 2.653,06 euros/año.

# Capítulo IX
# Régimen disciplinario

## Art 35.

En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

# Capítulo X
# Seguridad y salud laboral

## Art 36. Seguridad y salud en el trabajo

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE de 10 de noviembre de 1995).

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

2. Delegados de Prevención:

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

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

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

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

plimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, núm. 2, de la Ley 31/1995.

3. Comité de la Seguridad y Salud. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

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

4. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza no Reglada. Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Enseñanza y Formación no reglada, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

   Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020),

y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano paritario estatal se constituye y estructura para la Formación, Cualificación Profesional y Salud Laboral en este sector.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Enseñanza no reglada».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo, que será rotativa, se establece inicialmente en la calle Jacometrezo, 15,5 J, 28013 Madrid.

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones negociadoras de este convenio en número de 16 miembros, 8 representantes empresariales y 8 representantes sindicales distribuidos porcentualmente a su representación. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. El cargo de Presidente recaerá en un representante de la patronal y el de Secretario en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan. Y cesarán en su cargo por: libre revocación efectuada por la organización que les designó y/o por renuncia expresa.

En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará la nueva designación en el plazo máximo de treinta días.

# Capítulo XI
# Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y violencia de género

## Art 37. Planes de igualdad, igualdad retributiva

Los centros que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este convenio están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su desarrollo en; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan de igualdad afectará a toda la plantilla, tendrá la vigencia que pacten las partes y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a) Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) Objetivos específicos:

- Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## Art 38. Violencia de género

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

# Capítulo XII
# Globalidad, absorción, derechos adquiridos

## Art 39. Planes de igualdad, igualdad retributiva

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengan abonando las empresas a la entrada en vigor del Convenio.

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

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetarán como derecho *ad personam*.

## Disposición adicional primera.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio.

Si al transcurrir las ¾ partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, esta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento, al transcurrir tres años.

## Disposición adicional segunda.

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

## Disposición final primera.

Este Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

## Disposición final segunda.

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

## Disposición final tercera.

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente Convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

## Disposición final cuarta.

Las organizaciones firmantes en el ánimo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada, posibilitarán mediante negociación posterior y mediante acuerdo de las organizaciones legitimadas del sector la negociación de un acuerdo general o marco para la enseñanza privada, respetándose en lo referente al ámbito territorial lo regulado en el artículo 1 del presente Convenio.

## Disposición final quinta. **Adhesión al ASAC**

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

## Disposición final sexta.

## Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este Convenio colectivo

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas del sector y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el presente convenio colectivo, podrán ser sometidas a la comisión paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC).

# Anexo 1

| Categorías profesionales | Año 2020 | Año 2021 | Año 2022 |
|---|---|---|---|
| Profesor/a titular | 14.781,09 | 15.002,81 | 15.302,86 |
| Profesor de taller | 14.781,09 | 15.002,81 | 15.302,86 |
| Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a | 13.134,73 | 13.331,75 | 13.598,39 |
| Profesor Auxiliar *on line* | 13.134,73 | 13.331,75 | 13.598,39 |
| Instructor/a o Experto/a | 12.311,83 | 12.496,51 | 12.746,44 |
| Educador social | 14.781,09 | 15.002,81 | 15.302,86 |
| Jefe de Administración | 16.728,15 | 16.979,07 | 17.318,65 |
| Oficial administrativo 1.ª | 13.655,10 | 13.859,93 | 14.137,13 |
| Oficial administrativo 2.ª | 13.248,66 | 13.447,39 | 13.716,34 |
| Orientador profesional | 13.248,66 | 13.447,39 | 13.716,34 |
| Prospector de empleo | 13.248,66 | 13.447,39 | 13.716,34 |
| Auxiliar administrativo | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Redactor/a-Corrector/a | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Agente comercial | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Televendedor/a | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Encargado/a de Almacén | 13.660,29 | 13.865,19 | 14.142,50 |
| Empleado/a de Servicios Generales | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Auxiliar no docente | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Monitor-Animador | 11.983,72 | 12.163,48 | 12.406,75 |
| Titulado no docente | 14.781,09 | 15.002,81 | 15.302,86 |

| Categorías profesionales | Año 2020 | Año 2021 | Año 2022 |
|---|---|---|---|
| CPP | 431,75 | 431,75 | 431,75 |
| Complemento de Dedicación (x 12 pagas) | | | |
| Si tienen el 50 % o más de la jornada anual | 109,69 | 109,69 | 109,69 |
| Si tienen menos del 50 % y más del 25 % de la jornada anual | 54,85 | 54,85 | 54,85 |
| SI tienen el 25 % o menos de la jornada anual | 33,21 | 33,21 | 33,21 |

# Anexo 2
# Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo

Conforme a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio en materia de jornada de trabajo y su registro, se acuerdan los criterios siguientes para el control horario en los centros de trabajo:

1. El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El empresario determinará libremente previa consulta a los delegados de personal o comités de empresa, el cuadro horario para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en el calendario laboral y/o académico de cada año, según sea el caso, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. Las empresas implementarán un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

   El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación

legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora.

En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende actividad a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.

También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8).

El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

4. En caso de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

5. En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

6. Si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro formativo dispusiera de tiempo libre entre clases, estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

   Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

7. En caso de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas durante la misma.

8. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

9. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en su centro de trabajo.

   En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

10. Los puestos funcionales que aparecen el en artículo 13 del Convenio, serán considerados a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades; como consecuencia, el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.

11. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras.

12. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos como establece la legislación vigente.

13. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones o clases fuera del centro, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

14. En el supuesto de subcontratación de la actividad, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro formativo tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro formativo como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener a documentación de los registros diarios realizados.

15. A los socios trabajadores de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este artículo.

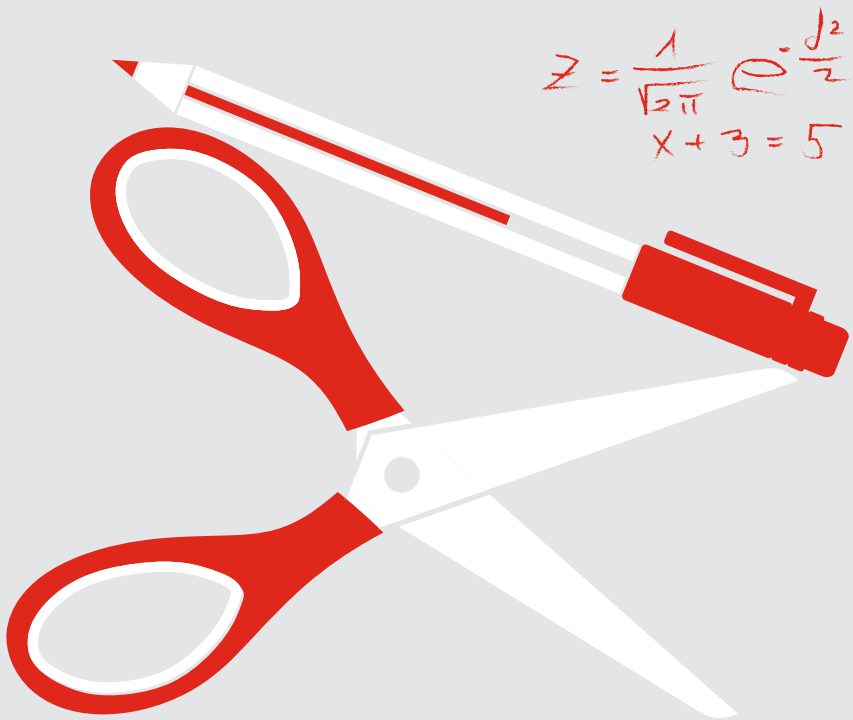
16. Todos aquellos sistemas de registro prexistentes a este acuerdo deberán adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

ccoo enseñanza

**Defiende tus derechos**
www.fe.ccoo.es

IX Convenio Colectivo

# Enseñanza y Formación No Reglada




**Firmado:** 22/09/2021 **Publicado:** 28/10/2021 **Código de convenio:** 99008825011994