5

Colección de Convenios Colectivos

VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y DE OFICIOS ARTÍSTICOS

(Vigente hasta el 31/12/2025)

CCOO enseñanza

federación de enseñanza
Castilla y León

ÍNDICE

TÍTULO I **5**
CAPÍTULO I **5**
Artículo 1. Ámbito territorial. **5**
Artículo 2. Ámbito funcional. **5**
Artículo 3. Ámbito temporal. **6**
Artículo 4. Prórroga y denuncia del convenio. **6**
Artículo 5. Ámbito personal. **6**
CAPÍTULO II **6**
Artículo 6. Constitución. **6**
Artículo 7. Convocatoria y Procedimiento. **7**
Artículo 8. Adopción de acuerdos. **8**
CAPÍTULO III **8**
Artículo 9. Organización del trabajo. **8**
TÍTULO II **8**
CAPÍTULO I **8**
Artículo 10. Grupos profesionales. **8**
Artículo 11. Definiciones de las categorías de los grupos y subgrupos profesionales. **9**
Artículo 12. Categorías temporales funcionales. **10**
Artículo 13. Provisiones. **11**
CAPÍTULO II **11**
Artículo 14. Contratación. **11**
Artículo 15. Período de prueba. **16**
Artículo 16. Vacantes. **16**
Artículo 17. Cese voluntario. **16**
TÍTULO III **17**
CAPÍTULO I **17**
Artículo 18. Jornada de trabajo del personal docente. **17**
Artículo 19. Jornada de trabajo del personal no docente. **17**
Artículo 20. Cómputo de jornada. **18**
Artículo 21. Horas extraordinarias. **18**
Artículo 22. Calendario laboral. **18**
CAPÍTULO II **18**
Artículo 23. Vacación anual. **18**
Artículo 24. ..... **19**
Artículo 25. Permisos retribuidos. **19**

FECOOCYL

Artículo 26. Permiso por fuerza mayor..... 20
Artículo 27. Permisos no retribuidos..... 21
Artículo 28. Reducción de jornada por guarda legal..... 21
Artículo 29. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento..... 22
CAPÍTULO III..... 24
Artículo 30. Jubilación..... 24
CAPÍTULO IV..... 24
Artículo 31..... 24
Artículo 32. Excedencia forzosa..... 25
Artículo 33..... 25
Artículo 34. Excedencia por cuidado de familiares..... 25
Artículo 35. Excedencia voluntaria..... 26
Artículo 36. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo..... 26
CAPÍTULO V..... 26
Artículo 37. Cursos de actualización y perfeccionamiento..... 26
Artículo 38. Formación continua..... 26
CAPÍTULO VI..... 27
Artículo 39. Ayuda a los hijos de los trabajadores..... 27
Artículo 40. Incapacidad temporal..... 27
Artículo 41. Seguros..... 27
Artículo 42. Ropa de trabajo..... 28
TÍTULO IV..... 28
Artículo 43. Concepto..... 28
Artículo 44. Plus de categorías temporales funcionales..... 28
Artículo 45. Plus de transporte o distancia..... 28
Artículo 46. Pagas extraordinarias..... 28
Artículo 47. Complemento de antigüedad..... 29
Artículo 48. Movilidad funcional del grupo..... 29
Artículo 49. Movilidad funcional externa al grupo profesional..... 29
Artículo 50. Anticipos..... 29
TÍTULO V..... 29
Artículo 51. No discriminación..... 29
Artículo 52. Delegados de Personal..... 29
Artículo 53. Derecho de reunión..... 30
Artículo 54. Cuota sindical..... 30
Artículo 55. Acumulación de horas..... 30
Artículo 56. Ausencia por negociación de Convenio..... 30
TÍTULO VI..... 30

FECOOCYL

Artículo 57. Faltas. 30
Artículo 58. Prescripción. 31
Artículo 59. Sanciones. 31
TÍTULO VII 32
Artículo 60. 32
TÍTULO VIII 32
Artículo 61. Seguridad y salud en el trabajo. 32
Artículo 62. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. 33
TÍTULO IX 34
Artículo 63. Globalidad. 34
Artículo 64. Absorción. 34
Artículo 65. Derechos adquiridos. 35
TÍTULO X 35
Artículo 66.Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo. 35
DISPOSICIONES ADICIONALES 36
Disposición adicional primera. 36
Disposición adicional segunda. 36
Disposición adicional tercera. Fórmula de valoración del precio (hora ordinaria). 36
Disposición adicional cuarta. 36
Disposición adicional quinta. 36
Disposición adicional sexta. 36
Disposición adicional séptima. 36
Disposición adicional octava. 37
ANEXO I 38

FECCOOCYL

VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. 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 de este convenio, se excluirán expresamente de la negociación: período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, clasificación profesional, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse a favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este convenio colectivo, articulándose la negociación colectiva a través de la estructura siguiente:

a) Convenio colectivo general, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional y ámbito personal tipificado en los artículos 2 y 4.

b) Convenios colectivos de ámbito autonómico.

c) Convenios y acuerdos colectivos de empresa o grupos de empresa, salvo en aquellas materias que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores da prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos.

Este convenio colectivo general y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos autonómicos y de empresa o grupos de empresa, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, salvo en las materias en que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa conforme al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al convenio colectivo general modificar las materias no disponibles.

Los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos. Y en todo caso, el convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico o de empresa o grupos de empresa. Ello sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en las materias que señala el artículo 84.2 del E.T.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente convenio colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética; enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de Música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos.

FECCOOCYL

También quedarán afectados por el presente convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo anterior cuando en un mismo centro impartan simultáneamente con aquellas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha de 1 de enero de 2022.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio colectivo, para hacer efectivos los atrasos que, en su caso, puedan corresponder.

Artículo 4. Prórroga y denuncia del convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2026, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas con una antelación de 2 meses al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas

Denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del convenio o de la prórroga.

Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.

Artículo 5. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. Constitución.

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones firmantes del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

En esta primera reunión de constitución, se procederá al nombramiento de un presidente y de un secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, números 29-31, primera planta.

FECCOOCYL

Si las partes se someten, expresa y voluntariamente, al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

Las competencias de esta Comisión Paritaria serán las establecidas legalmente:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.

b) Control y seguimiento de la aplicación del Convenio:

b1) Adaptando el texto a las modificaciones legislativas que se produzcan cuando se limiten a una mera transcripción literal.

b2) Trasladando a la Comisión Negociadora los errores u omisiones detectados, que impliquen una modificación del texto del convenio, así como las actualizaciones legislativas que excedan de la mera transcripción.

c) Proponer ante la Administración los temas que puedan tener relación con el sector.

d) Conocer las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en el convenio.

e) Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional en los conflictos de carácter colectivo que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. Dicha intervención podrá ser mediadora, conciliadora y, previo acuerdo unánime de los integrantes de esta comisión, arbitral.

f) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia y cumplimiento del Convenio, así como también las que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes integrantes.

Artículo 7. Convocatoria y Procedimiento.

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.

La convocatoria la efectuará el secretario, por escrito, con una antelación mínima de cinco días hábiles, y en la misma se especificará el orden del día, el lugar y la hora de la reunión. Igualmente, en su caso, se acompañará con la convocatoria la documentación que se estime necesaria para la deliberación de los asuntos que compongan el orden del día.

En caso de urgencia, la convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y con las condiciones de los párrafos anteriores.

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá por correo certificado solicitud dirigida al presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, cuyo domicilio se indica en el artículo 6 del presente convenio.

El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la Ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

FECCOOCYL

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

Artículo 8. Adopción de acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados en función de la representatividad de cada organización miembro de la misma. En cualquier caso, para la adopción de un acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría (más del 50 por 100) de la representación empresarial, y la mayoría de la representación sindical.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario, y se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación a las empresas incluidas en el campo de aplicación funcional de este Convenio Colectivo.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 10. Grupos profesionales.

El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo efectivo desarrollado en el centro, se clasificará en los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

Grupo 1. Personal Docente:

A) Subgrupo Personal Docente de Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética:

Profesor/a titular.

Jefe/a de Taller o Laboratorio.

FECCOOCYL

Profesor/a adjunto o auxiliar.

Maestro/a de Taller o Laboratorio.

Instructor/a.

B) Subgrupo Personal Docente de Centros de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos:

Profesor/a titular.

Jefe/a de Taller o Laboratorio.

Profesor/a adjunto o auxiliar.

Maestro/a de Taller o Laboratorio.

Instructor/a.

Grupo 2. Personal de administración:

Jefe/a de Administración.

Oficial/a Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

Contratado/a en formación.

Grupo 3. Personal de Servicios Generales:

Conserje.

Oficial de 1.ª

Celador/a.

Portero/a.

Personal no cualificado.

Empleado/a de limpieza.

Contratado/a en formación.

FECCOOCYL

Artículo 11. Definiciones de las categorías de los grupos y subgrupos profesionales.

Profesor/a titular: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación académica exigidas por la legislación aplicable, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el centro.

Jefe/a de Taller o Laboratorio: Es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente, imparte las clases prácticas en materias de formación profesional.

Profesor/a adjunto/a o auxiliar: Es el Profesor que, designado por el titular del centro, colabora con el profesor titular en el desarrollo de los programas.

Maestro/a de Taller o Laboratorio: Es quien colabora en el desarrollo de las clases prácticas en materias de formación profesional, bajo la dependencia de quien tenga a su cargo las mismas.

Instructor/a: Es quien impone la docencia, en función de sus conocimientos específicos.

Jefe/a de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y la secretaria del Centro, de todo lo cual responderá ante su titular.

Oficial/a Administrativo/a: Es quien, bajo la dirección del Jefe/a de Administración, o del/a titular de la empresa, ejerce funciones burocráticas y contables, que exigen iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo/a: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, de atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración.

Contratado/a en formación: Es el trabajador que mantiene relación laboral con el centro, en virtud de un contrato específico de formación.

Conserje: Es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.

Portero/a: Es quien realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada. Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden. Se cuida de la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integre el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Tiene a su cargo el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes. Tiene a su cuidado el normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

Oficial de 1.ª: Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

Celador/a: Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos. Colabora con el personal docente en las actividades educativas de carácter práctico.

Personal no cualificado: Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

Empleado/a de limpieza: Es quien tiene a su cargo el servicio de limpieza de las instalaciones del centro.

Artículo 12. Categorías temporales funcionales.

Se consideran categorías temporales funcionales las de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de Estudios.

Serán desempeñadas por aquellas personas trabajadoras docentes a los que la Dirección de la empresa se las encomiende, y por el tiempo específico en que se les mantenga en los cargos, sin posibilidad de consolidar estas categorías. Estas categorías temporales funcionales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

El/la directora/a es quien, encargado por la titularidad del centro, dirige, orienta y supervisa todas las actividades del mismo.

El/la Subdirector/a colabora con el/la directora/a y le sustituye en caso de ausencia.

El/la Jefe/a de Estudios es el profesor que coordina y responde del desarrollo del cuadro pedagógico y del programa educativo del centro.

FECOOCYL

Artículo 13. Provisiones.

Las categorías de los grupos profesionales mencionados en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen obligación para la empresa de tener cubiertas todas ellas.

CAPÍTULO II

Contratación y ceses de personal

Artículo 14. Contratación.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

Los contratos temporales, cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo, siempre que la legislación lo permita.

FECCOOCYL

Contrato indefinido.

Todo el personal se entenderá contratado por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la ley, teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

Las personas trabajadoras al servicio de la empresa sin pactar modalidad especial alguna que afecte a la duración del contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la actividad.

Igualmente, tendrán la consideración de trabajadores fijos aquellos trabajadores que, finalizadas las prórrogas legales, continúen prestando servicios para la empresa.

Contrato de sustitución.

Es el realizado para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Deberá especificarse el nombre del sustituido y las causas de la sustitución. Podrá utilizarse también para cubrir bajas por enfermedad.

La prestación de servicios bajo esta modalidad contractual podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones ambas personas trabajadoras el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

FECCOO CYL

Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

1. Se podrá suscribir este contrato como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a las que se refiere se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La concertación del contrato por esta causa tendrá una duración máxima de un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Asimismo, se podrá concertar bajo esta modalidad para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Contrato de formación en alternancia.

El contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En las condiciones requeridas para la formalización de este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialistas, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, dentro de los tres años desde la terminación de los estudios, o cinco cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de un año.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras contratadas en esta modalidad, percibirán el 90 % del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional. En ningún caso, será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en este artículo en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en los apartados anteriores, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerará la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

FECCOOCYL

Contrato de trabajo a tiempo parcial.

A tenor de la legislación vigente, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo comparable establecida en este convenio.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

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

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora 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 Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos a tiempo parcial con jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial expuesto en el primer párrafo de este contrato. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. La persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1) La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.

2) Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3) Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato de relevo.

Se celebrará con una la persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Las demás condiciones de este contrato se regirán por la normativa en vigor.

FECCOOCYL

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá acceder a la jubilación parcial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Contrato fijo-discontinuo.

Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, en los que exista un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de mes y medio.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

El contrato se formalizará por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos por la legislación vigente. Necesariamente deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Los criterios objetivos y formales por los que se regirá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

El llamamiento se realizará mediante correo electrónico o cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de siete días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Siempre y cuando lo establezca la legislación vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, en los términos que establece el artículo 16 de este convenio colectivo.

Al inicio del curso académico, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las

FECOOCYL

previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 15. Período de prueba.

En los contratos que se firmen al amparo o dentro del campo de aplicación de este Convenio, podrá pactarse por escrito un período de prueba que según su categoría de grupo profesional será la que, a continuación, se establece:

a) Personal del grupo 1: Cuatro meses.

b) Personal del grupo 2: Dos meses.

c) Personal del grupo 3: Un mes.

d) Personal no cualificado: Quince días.

e) Personal con contrato en prácticas: El período de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito.

Dicho período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 16. Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por:

a) Baja de una persona trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral, o

b) por ampliación de plantilla.

Con carácter general, las vacantes que se produzcan, se cubrirán con personas trabajadoras de la propia empresa, siendo el titular de la misma el que, oídos los representantes legales de los trabajadores, decida si existe entre su personal aquel que reúna las condiciones requeridas.

Los Auxiliares Administrativos con cuatro años de servicio en la categoría profesional ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares Administrativos con la retribución de Oficial.

Las vacantes producidas entre el personal de servicios generales podrán cubrirse por los trabajadores de la categoría profesional inmediata inferior del mismo grupo o subgrupo profesional, siempre que reúnan, a juicio de la empresa, la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

En el caso de nueva contratación o producción de vacante, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia en la cobertura de vacantes u horas libres el personal contratado a tiempo parcial o temporalmente, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación e idoneidad a juicio de la empresa, atendiendo a sus necesidades y organización.

Artículo 17. Cese voluntario.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de su titular, por escrito, y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal docente (Grupo 1, Subgrupos A y B): Un mes.

b) Resto del personal (Grupos 2 y 3): Quince días.

FECCOOCYL

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, con el límite de días previstos para el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligado a abonar el trabajador la liquidación correspondiente el mismo día en que se extinga la relación laboral entre las partes. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el abono de dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, con el límite de días previsto para el preaviso.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 18. Jornada de trabajo del personal docente.

A. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, tendrá la siguiente jornada:

1.º Jornada semanal de 33 horas, de las cuales 30 serán lectivas y 3 dedicadas a actividades complementarias. Las horas correspondientes a actividades complementarias podrán destinarse a prácticas.

2.º El personal que ostente las funciones temporales-directivas de Director/a, Subdirector/a o Jefe/a de Estudios, incrementará su jornada semanal en 5 horas.

B. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas regladas musicales, así como en los de artes aplicadas y oficios artísticos, tendrá la siguiente jornada, en la que deberá realizarse toda la actividad comprendida por el currículo educativo:

1.º Jornada semanal de 34 horas.

2.º El personal que ostente las funciones temporales-directivas de Director/a, Subdirector/a o Jefe/a de Estudios, incrementará su jornada semanal en 5 horas.

Artículo 19. Jornada de trabajo del personal no docente.

El personal no docente (Grupos Profesionales 2 y 3) comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, tendrá la jornada semanal de 39 horas.

Salvo que las necesidades de organización de la empresa no lo permitan conforme al artículo 8, durante los meses de julio y agosto, la jornada del personal no docente de los Grupos 2 y 3 se hará de forma continuada. Cuando ésta sea superior a seis horas

FECCOOCYL

diarias, se establecerá un período de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 20. Cómputo de jornada.

Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo, excepto que tenga que permanecer en él por la distribución de la jornada de trabajo que realice el empresario.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde al empresario, y la libre aceptación de la persona trabajadora.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias, se atenderá a lo establecido legalmente.

Las empresas acordarán con las personas trabajadoras si las horas extraordinarias se retribuyen económicamente, en la cuantía que su propio acuerdo determine, respetando lo establecido en la ley, o si se compensan por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 22. Calendario laboral.

Anualmente, al inicio del curso escolar, previa consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa, el titular de la misma elaborará un calendario laboral, teniendo en cuenta la jornada establecida en este Convenio.

Dicho calendario estará de acuerdo con la regulación que, anualmente, efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, así como los establecidos en cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes. En caso contrario, deberá ser adaptado.

Este calendario deberá exponerse en un sitio visible del centro de trabajo, y deberá darse copia, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Vacaciones y permisos

Artículo 23. Vacación anual.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en período de verano, y su fijación se llevará a cabo a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral a este efecto.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora de conformidad con lo establecido en párrafo anterior. La

FECCOOCYL

persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 24.

1. El personal docente del Grupo Profesional 1 disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que la empresa establezca como vacación para sus alumnos.

2. El personal no docente los Grupos Profesionales 2 y 3 tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de descanso, durante la Semana Santa, y ocho días naturales durante Navidad.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de cuatro días laborales durante el año a determinar dos por el titular del Centro y dos por el trabajador.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del artículo 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

b. bis) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Salvo que se especifique lo contrario, en los supuestos contemplados en los párrafos b) y b bis) 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 la persona trabajadora 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 permisos retribuidos, b y b bis será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) El día de la boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

FECCOOCYL

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 veintiún días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este apartado, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este apartado serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas 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.

Para cualquier permiso o regulación no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Permiso por fuerza mayor.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año,

FECCOOCYL

conforme al acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

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 anticipación al inicio de su disfrute.

En una misma empresa no podrá haber dos trabajadores disfrutando simultáneamente de este beneficio, salvo que las necesidades de organización lo permitan, a juicio del empresario.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

En el supuesto contemplado en los dos párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

Artículo 28. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una 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 aquella.

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

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

FECCOOCYL

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 29. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Conforme a la legislación vigente, 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 16 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

FECCOOCYL

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. 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas 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. 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 supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión de 16 semanas del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las

FECCOO CyL

ampliaciones completas previstas en este párrafo para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Jubilación

Artículo 30. Jubilación.

En conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad igual o superior a sesenta y ocho años, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

c) Ampliación de jornada a tiempo completo de personas trabajadoras con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el 50 %.

En todo caso, la persona trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO IV

Excedencias

Artículo 31.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

FECCOOCYL

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 32. Excedencia forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente Convenio.

c) El descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a cuatro años.

Artículo 33.

El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al Centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, al trabajador tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 34. Excedencia por cuidado de familiares.

a) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a dos años.

b) 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 de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

FECCOOCYL

Durante el primer año de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En este tipo de excedencia se computa el período a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, la persona trabajadora tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

Artículo 35. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se podrá conceder a la persona trabajadora previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo toda la que lleve, al menos, un año de antigüedad en el Centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

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

La persona trabajadora deberá solicitarla por escrito con, al menos, quince días de antelación.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

Artículo 36. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante su duración y a reincorporase al centro, los trabajadores cuyo contrato estuviese en suspenso por enfermedad, una vez transcurrido los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación de incapacidad temporal, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

CAPÍTULO V

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 37. Cursos de actualización y perfeccionamiento.

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes.

Artículo 38. Formación continua.

En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos de los señalados en el párrafo anterior, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario cuando estos cursos sean

FECCOOCYL

organizados por la empresa. Cuando estos cursos sean convocados por otra institución se requerirá el acuerdo del empresario para su realización dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 39. Ayuda a los hijos de los trabajadores.

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten una jornada igual o superior al cincuenta por ciento de la habitual en su categoría, tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que presten sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan con habitualidad.

Artículo 40. Incapacidad temporal.

En los supuestos de trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

Artículo 41. Seguros.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen la cobertura de la Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación de los boletines de cotización mensual TC-2.

Quedará excluido de esta medida todo el personal en situación de excedencia, sea ésta forzosa o voluntaria.

Responsabilidad Civil: En que puedan incurrir los asegurados, con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión:

a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.

b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

c) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 30.000 euros.

Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 euros.

En caso de incapacidad permanente: 30.000 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

FECCOOCYL

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 42. Ropa de trabajo.

Los centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

TÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 43. Concepto

El salario de los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación de este Convenio Colectivo, estará compuesto por los siguientes conceptos retributivos: Salario base y, en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidas en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como anexo I.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Se abonará en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 44. Plus de categorías temporales funcionales.

Los trabajadores que desempeñen categorías temporales funcionales, percibirán, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y en tanto desempeñen efectivamente la categoría, las siguientes cantidades, a partir de la entrada en vigor del presente convenio:

Director: (264,57 euros).

Subdirector: (249,88 euros).

Jefe de Estudios: (235,58 euros).

Artículo 45. Plus de transporte o distancia.

Únicamente en aquellos centros que, con causa en el artículo 67 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 46. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el impone de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base antigüedad y plus de categoría funcional.

Dichas pagas extraordinarias se harán efectivas durante los meses de junio y diciembre.

FECCOOCYL

Artículo 47. Complemento de antigüedad.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 48. Movilidad funcional del grupo.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al subgrupo o grupo profesional.

Artículo 49. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 50. Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que su importe pueda exceder del 90 por 100 del salario mensual.

TÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 51. No discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 52. Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

FECCOOCYL

Artículo 53. Derecho de reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores del centro a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o Representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 54. Cuota sindical.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, los centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 55. Acumulación de horas.

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.

Artículo 56. Ausencia por negociación de Convenio.

Los representantes sindicales designados por las Centrales implantadas en el sector, a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el centro pertenezca al sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación, Arbitraje y Seguimiento del Convenio.

TÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 57. Faltas.

En materia de faltas y sanciones, se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente.

Sin perjuicio de que cada empresa pueda elaborar un Reglamento de Régimen Interior, en el que se concrete la especificación de las actuaciones constitutivas de faltas, y las sanciones que pueden llevar aparejadas, se considerarán las siguientes:

A. Faltas leves:

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

b) Una falta injustificada de asistencia durante el plazo de treinta días.

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

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

e) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

B. Faltas graves:

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

b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

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

d) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante los alumnos, o de sus familiares.

e) Faltar gravemente a la persona del alumno, o de sus familiares.

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

C. Faltas muy graves:

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

b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

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

Artículo 58. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: Las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días, y las muy graves, a los 50 días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 59. Sanciones.

La comisión de las faltas cometidas por los trabajadores es susceptible de ser sancionadas de la siguiente forma:

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

B. Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constancia en el expediente personal.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo, o despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma de los Delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o Delegado sindical.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

TÍTULO VII

Infracciones de los empresarios

Artículo 60.

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados de personal, delegado sindical o comité de empresa, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuera satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria del Convenio, la cual emitirá el correspondiente dictamen, en el plazo máximo de veinte días.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

TÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 61. Seguridad y salud en el trabajo.

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 («Boletín Oficial del Estado») y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general. deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

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

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

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

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

En 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, número 2, de la Ley 31/1995.

Comité de la Seguridad y Salud: En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirán un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

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

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

a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

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

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

f) El destinado a su formación.

Artículo 62. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Se constituirá un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los

riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y 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, 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 se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, se establece en el domicilio social de la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE).

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto por la parte social, como por la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un presidente y un secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría 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 y sustituidos, en su caso, de una parte, por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración.

TÍTULO IX

Globalidad, absorción y derechos adquiridos

Artículo 63. Globalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Artículo 64. Absorción.

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

Artículo 65. Derechos adquiridos.

Se respetarán, como derecho «*ad personam*», aquellas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.

TÍTULO X

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 66. Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo.

1. 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 y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, caso de que exista, y en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Los centros están obligados a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

3. En materia de planes de igualdad se estará a lo establecido en esta materia en la legislación vigente.

FECCOO

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o a aquel que lo sustituya, así como a su Reglamento de Aplicación, que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Disposición adicional segunda.

La Comisión negociadora establecerá durante el primer año las condiciones del seguro que garantice los instrumentos musicales propiedad del profesorado, utilizados por el mismo como elemento personal e indispensable para el ejercicio de la docencia, y solamente por el horario de trabajo del profesor afectado.

Disposición adicional tercera. Fórmula de valoración del precio (hora ordinaria).

[(Salario bruto + plus funcional + antigüedad) en 14 pagas]/Jornada anual

Disposición adicional cuarta.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con legitimación suficiente según el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional quinta.

Todos aquellos centros de enseñanzas de peluquería y estética que no estén recogidos en el artículo 2, podrán regirse por este Convenio, requiriéndose a tal efecto acuerdo del empresario y la mayoría de los trabajadores.

Disposición adicional sexta.

A los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal que presten servicios en los centros afectados por este Convenio, les serán de aplicación sus condiciones retributivas.

Disposición adicional séptima.

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

FECCOOCYL

Disposición adicional octava.

Cuando en un centro concurran causas económicas, técnicas organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurran.

FECCOOCYL

ANEXO I

Tablas salariales 2022-2025

Estas tablas están confeccionadas en 14 pagas

Sección A: Aplicables a centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional (Peluquería y Estética)

Categoría	2022		2023		2024(*)		2025(*)	
	Salario Euros	Trienio Euros	Salario Euros	Trienio Euros	Salario Euros	Trienio Euros	Salario Euros	Trienio Euros
Grupo I: Personal docente								
Profesor/a titular	1.244,35	35,60	1.294,12	37,02	1.339,42	38,32	1.386,30	39,66
Jefe/a de Taller o Laboratorio	1.244,35	35,60	1.294,12	37,02	1.339,42	38,32	1.386,30	39,66
Profesor/a Adjunto/a o Auxiliar	1.150,93	33,09	1.196,97	34,42	1.238,87	35,62	1.282,23	36,87
Instructor/a.	1.029,49	29,27	1.120,00	30,44	1.159,20	31,51	1.199,77	32,61
Grupo II. Personal administrativo								
Jefe/a de Administración.	1.264,97	33,69	1.315,57	35,05	1.361,61	36,26	1.409,27	37,53
Oficial/a de Administración.	1.025,89	28,45	1.115,00	29,59	1.154,03	30,63	1.194,42	31,70
Auxiliar Administrativo/a.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,71
En formación.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,71
Grupo III. Personal de Servicios Generales								
Conserje.	1.067,19	28,45	1.109,88	29,59	1.148,72	30,63	1.188,93	31,70
Oficial/a de 1.ª	1.018,32	28,45	1.110,00	29,59	1.148,85	30,63	1.189,06	31,70
Portero/a.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Celador/a.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Personal de limpieza.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Personal no cualificado.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
En formación.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70

FECCOOCYL

(*) Para 2024 y 2025 el SMI aplicable será el que se establezca legalmente para cada uno de dichos años y en los términos que la normativa de aplicación contemple.

Sección B: Aplicable a centros de enseñanzas regladas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos

Categoría	2022		2023		2024(*)		2025(*)	
	Salario Euros	Trienio Euros	Salario Euros	Trienio Euros	Salario Euros	Trienio Euros	Salario Euros	Trienio Euros
Grupo I: Personal docente								
Profesor/a titular	1.166,84	32,06	1.213,52	33,35	1.255,99	34,51	1.299,95	35,72
Jefe/a de Taller o Laboratorio	1.166,84	32,06	1.213,52	33,35	1.255,99	34,51	1.299,95	35,72
Profesor/a Adjunto/a o Auxiliar	1.057,74	29,27	1.100,05	30,44	1.138,55	31,51	1.178,40	32,61
Maestros/as de Taller o Laboratorio.	1.057,74	29,27	1.100,05	30,44	1.138,55	31,51	1.178,40	32,61
Instructor/a.	1.000,00	26,59	1.080,00	27,65	SMI	28,62	SMI	29,62
Grupo II. Personal administrativo								
Jefe/a de Administración.	1.264,97	33,69	1.315,57	35,03	1.361,61	36,26	1.409,27	37,53
Oficial/a de Administración.	1005,77	28,45	1.115,00	29,59	1.154,03	30,63	1.194,42	31,70
Auxiliar Administrativo/a.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
En formación.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Grupo III. Personal de Servicios Generales								
Conserje.	1.067,19	28,45	1.109,88	29,59	1.148,72	30,63	1.188,93	31,70
Oficial/a de 1.ª	1.000,00	28,45	1.100,00	29,59	1.138,50	30,63	1.178,35	31,70
Portero/a.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Celador/a.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Personal de limpieza.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
Personal no cualificado.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70
En formación.	1.000,00	28,45	1.080,00	29,59	SMI	30,63	SMI	31,70

FECCOOCYL

(*) Para 2024 y 2025 el SMI aplicable será el que se establezca legalmente para cada uno de dichos años y en los términos que la normativa de aplicación contemple.

FECCOOCYL

CCOO enseñanza

federación de enseñanza
Castilla y León