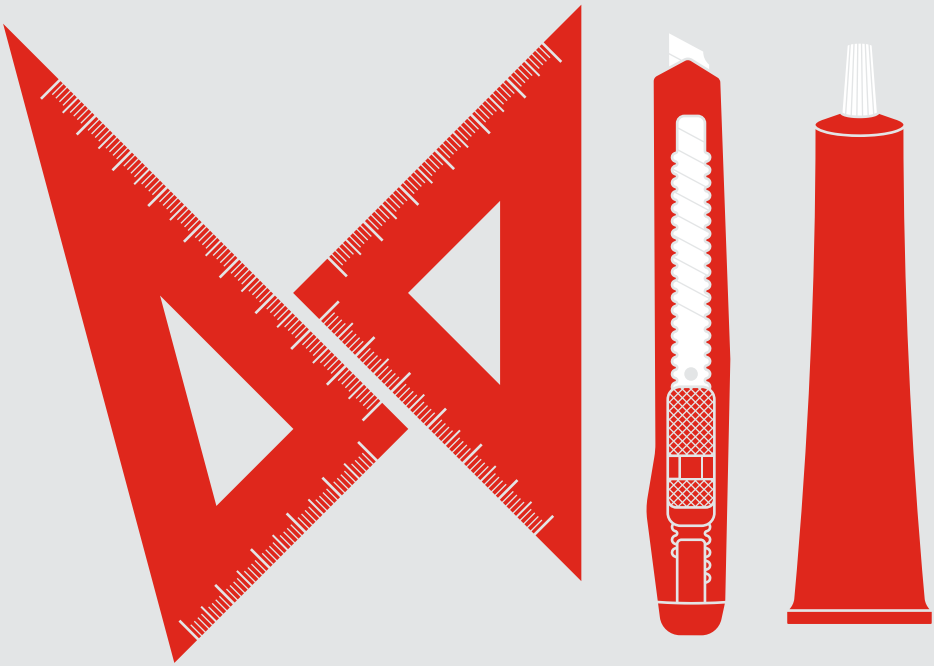
CCOO enseñanza

XII Convenio Colectivo Nacional

# Centros de Enseñanza Privada de Régimen General



# o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado

**Firmado:** 03/06/2024 **Publicado:** 15/07/2024 **Código de convenio:** 99001925011986

XII Convenio Colectivo Nacional

# Centros de Enseñanza Privada de Régimen General

# o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado

Edita

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO)
C/ Albasanz, 3 - 2ª planta
28037 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-26707-2024

# Índice

17 Preámbulo

19 TÍTULO I. Disposiciones generales

19 Capítulo I Ámbitos

19 Art 01. Ámbito territorial
19 Art 02. Ámbito funcional
20 Art 03. Ámbito personal
20 Art 04. Ámbito temporal
21 Art 05. Convenios de ámbito inferior

23 Capítulo II Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

23 Art 06. Prórroga del convenio
23 Art 07. Denuncia y revisión del convenio

25 Capítulo III Comisión Paritaria del Convenio

25 Art 08. Constitución y funciones
25 Art 09. Sede y funcionamiento

27 Capítulo IV Organización del trabajo

27 Art 10.
27 Art 11.

**29 TÍTULO II. Del personal**

29 Capítulo I

29 Art 12. Clasificación profesional
31 Art 13. Cargos directivos temporales

**33 TÍTULO III. Contratación**

33 Art 14. Disposiciones generales
33 Art 15. Conversión automática a contrato indefinido
34 Art 16. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora
35 Art 17. Contrato de obra o servicio
35 Art 17 bis. Contrato fijo-discontinuo
37 Art 18. Contrato de duración determinada
39 Art 19. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional
39 Art 20. Contrato de formación en alternancia
40 Art 21. Contrato a tiempo parcial
42 Art 22. Contrato de relevo
43 Art 23. Contratación de personas con discapacidad
44 Art 24. Plantilla fija
44 Art 25. Periodo de prueba
45 Art 26. Vacantes
46 Art 27. Ceses

49 **TÍTULO IV. Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación**

49 **Capítulo I Jornada de trabajo**

49 Art 28. Personal docente
50 Art 29. Personal no docente
50 Art 30. Jornada adicional por cargo temporal
51 Art 31. Descanso semanal y entre jornadas
51 Art 32. Horas extraordinarias
52 Art 33. Cómputo anual y distribución irregular por el centro
53 Art 34. Horas de mera presencia
53 Art 35. Vigilancia de comedor y transporte
53 Art 36. Jornada en horario nocturno
53 Art 37. Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares
54 Art 38. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar
56 Art 39. Calendario laboral

57 **Capítulo II Vacaciones**

57 Art 40. Regulación común
57 Art 41. Vacaciones del personal no docente
58 Art 42. Vacaciones del personal docente

59 **Capítulo III** **Enfermedad, permisos**

59 Art 43. Incapacidad Temporal
59 Art 44. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
62 Art 45. Permisos
66 Art 46. Permisos sin sueldo
66 Art 47. Permiso por cuidado del lactante

69 **Capítulo IV** **Formación y promoción profesional**

69 Art 48. Formación
69 Art 49. Permisos retribuidos para la formación

71 **Capítulo V** **Excedencias**

71 Art 50. Excedencia forzosa
72 Art 51. Excedencia por cuidado de hijo
73 Art 52. Excedencia por cuidado de familiar
73 Art 53. Excedencia voluntaria
74 Art 54. Excedencia para víctimas de violencia de género

75 **Capítulo VI** **Jubilaciones**

75 Art 55. Modalidades de jubilación
75 Art 56. Jubilación Obligatoria
76 Art 57. Acumulación de la jornada en la jubilación parcial

77 **TÍTULO V. Retribuciones**

77 **Capítulo I Disposiciones Generales**

77 Art 58. Estructura salarial
77 Art 59. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo
78 Art 60. Movilidad funcional externa al grupo profesional
78 Art 61. Funciones en diferentes niveles educativos
78 Art 62. Personal español en centros de titularidad no española radicados en España
78 Art 63. Jornadas parciales
79 Art 64. Salarios

81 **Capítulo II Complementos salariales**

81 Art 65. Complemento temporal de los cargos de gobierno
81 Art 66. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP)
83 Art 67. Cómputo de la antigüedad
83 Art 68. Pagas extras
84 Art 69. Complemento de dedicación
84 Art 70. Proporcionalidad al tiempo trabajado
84 Art 71. Plus de productividad docente
85 Art 72. Complemento para la finalización del Bachillerato
85 Art 73. Complemento por trabajo nocturno
85 Art 74. Plus de insularidad

87 **Capítulo III Inaplicación del convenio colectivo**

87 Art 75.

**91 TÍTULO VI. Régimen asistencial**

**91 Capítulo I Seguridad e higiene en el trabajo**

91 Art 76. Prevención de riesgos laborales
93 Art 77. Enfermedades profesionales
93 Art 78. Vigilancia de la salud
93 Art 79. Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo
94 Art 80. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza Reglada no concertada ni subvencionada
95 Art 81. Protección a las víctimas de violencia de género

**97 Capítulo II Mejoras sociales**

97 Art 82. Enseñanza gratuita
97 Art 83. Tasas por comedor y transporte

**99 Capítulo III Derechos Sindicales**

99 Art 84. Derechos Sindicales

**101 TÍTULO VII. Faltas, sanciones, infracciones**

**101 Capítulo I Faltas**

101 Art 85. Clases
102 Art 86. Reglamentos de régimen interno
102 Art 87. Prescripción
103 Art 88. Cancelación

105 **Capítulo II** **Sanciones**

105 Art 89. Clases
105 Art 90. Formalidades
106 Art 91. Reducción
106 Art 92. Expediente personal
106 Art 93. Infracciones empresariales
107 Disposición transitoria primera.
107 Disposición transitoria segunda.
108 Disposición adicional primera.
108 Disposición adicional segunda.
109 Disposición adicional tercera. Adhesión al ASAC
109 Disposición final primera.
109 Disposición final segunda. Globalidad, absorción y derechos adquiridos
110 Disposición final tercera. Seguro de responsabilidad civil
110 Disposición final cuarta. Trabajadores de E.T.T.
110 Disposición final quinta. Lenguaje no sexista
111 Disposición final sexta. Plan de Igualdad

**113 Anexo I** **Definición de puestos de trabajo y cargos directivos temporales**

113 Grupo I. Personal docente
114 Grupo II. Personal de servicios complementarios
114 Grupo III. Personal de administración
115 Grupo IV. Personal de servicios generales

**119 Anexo II Interpretación de jornada de trabajo del personal docente**

**121 Anexo III Tablas salariales**

**121 Tablas 2024**

121 Grupo I. Personal Docente
124 Grupo II. Personal de Servicios Complementarios
124 Grupo III. Personal de Administración
125 Grupo IV. Personal de Servicios Generales

**126 Tablas 2025**

126 Grupo I. Personal Docente
128 Grupo II. Personal de Servicios Complementarios
129 Grupo III. Personal de Administración
129 Grupo IV. Personal de Servicios Generales

**131 Tablas 2026**

131 Grupo I. Personal Docente
133 Grupo II. Personal de Servicios Complementarios
134 Grupo III. Personal de Administración
135 Grupo IV. Personal de Servicios Generales

## 137 Anexo IV

137 **Tablas salariales de los centros que estaban regulados por el anexo IV del XI Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada no Concertada**

139 **Tablas salariales año 2024 3,50%**

139 Grupo I. Personal Docente
141 Grupo II. Personal de Servicios Complementarios
142 Grupo III. Personal de Administración
142 Grupo IV. Personal de Servicios Generales
143 Cargos Directivos Temporales

145 **Tablas salariales año 2025 3,50%**

145 Grupo I. Personal Docente
147 Grupo II. Personal de Servicios Complementarios
148 Grupo III. Personal de Administración
148 Grupo IV. Personal de Servicios Generales
149 Cargos Directivos Temporales

151 **Tablas salariales año 2026**
**3,00 %**

151 Grupo I. Personal Docente
153 Grupo II. Personal de Servicios Complementarios
154 Grupo III. Personal de Administración
154 Grupo IV. Personal de Servicios Generales
155 Cargos Directivos Temporales

157 **Anexo V Control y registro del horario de trabajo**

# Preámbulo

Tal y como veníamos señalando desde el inicio de la negociación del XII Convenio Colectivo, los sindicatos firmantes acabaron ejecutando fielmente el guion previsto por las organizaciones patronales al suscribir un acuerdo totalmente insuficiente. Se cumplen, por tanto, las pretensiones inmovilistas de quienes encuentran entre esas organizaciones sindicales la cooperación necesaria para que todo siga igual.

Desde CCOO hemos asumido la responsabilidad que nos corresponde en la defensa de unas condiciones laborales dignas, negándonos a ceder a la pretensión patronal de firmar un convenio que no da salida a las necesidades y reivindicaciones de las personas trabajadoras. La limitación de la negociación al ámbito exclusivamente retributivo provocó la ausencia de cambios en el resto del articulado.

La decisión del sindicato de no avalar el acuerdo se sustenta en la idea de que, si bien el salario es fundamental en las condiciones de trabajo, no es la única variable que afecta a la vida laboral, personal y familiar de quienes trabajan en el sector. Reiteradamente se ha demostrado la falta de interés de las organizaciones firmantes en cambiar la regulación de elementos claves del convenio, como el cómputo de la jornada, la diferenciación entre actividad lectiva y no lectiva o la racionalización de las vacaciones de las personas trabajadoras. Ni siquiera ha sido posible entablar un mínimo debate sobra las soluciones urgentes e imprescindibles que se necesitan en los centros de Formación Profesional.

Adecuar la jornada anual docente a la jornada semanal y establecer la jornada lectiva semanal como referencia para realizar la contratación y el cálculo de la parcialidad de las jornadas de trabajo, así como la rebaja de la jornada lectiva semanal a 25 horas, eran nuestras principales reivindicaciones y con ellas pretendíamos paliar la precariedad, la sobrecarga de trabajo y el abuso de la parcialidad que se han instalado en el colectivo docente.

Paralelamente, en un sector ampliamente feminizado, no se adoptó ninguna medida a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad en los centros de trabajo y que faciliten la erradicación de los prejuicios de género causantes de dichas diferencias.

Por ello, reflexionar sobre la importancia de elegir delegadas y delegados es fundamental para evitar pervertir la lucha sindical. Os aseguramos que, bajo las siglas de CCOO, hay un compromiso firme con la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la mejora de sus condiciones laborales.

# TÍTULO I. Disposiciones generales

## Capítulo I
## Ámbitos

### Art 01. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

### Art 02. Ámbito funcional

Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los centros de enseñanza privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

a) Educación Infantil (integrada).

b) Educación Primaria.

c) Educación Secundaria Obligatoria.

d) Bachillerato.

e) Formación Profesional del sistema educativo.

A los efectos de este convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan primer ciclo y/o segundo ciclo de Educación Infantil, para que estén afectadas por este convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

## Art 03. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo 2.º del presente convenio.

Además de los mencionados en el párrafo anterior, quedarán afectados por el presente convenio las personas trabajadoras que presten sus servicios en internados pertenecientes a los centros referidos en el artículo segundo de este convenio.

## Art 04. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2024.

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.

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 2026.

## Art 05. Convenios de ámbito inferior

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a que sus representantes legales de los trabajadores y centros asociados respeten la presente disposición.

# Capítulo II
# Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

## Art 06. Prórroga del convenio

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2027 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

## Art 07. Denuncia y revisión del convenio

Denunciado el convenio colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del convenio o de su prórroga, sin perjuicio de la regulación contenida a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Hasta la firma del nuevo convenio mantendrá su vigencia el anterior.

# Capítulo III
# Comisión Paritaria del Convenio

## Art 08. Constitución y funciones

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

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

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

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las organizaciones firmantes del convenio colectivo.

## Art 09. Sede y funcionamiento

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación de la mayoría de la parte empresarial y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, en Madrid, calle Ferraz, n.º 85 (28008).

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día, y fecha de la reunión,

adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

# Capítulo IV
# Organización del trabajo

## Art 10.

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

## Art 11.

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

# TÍTULO II. Del personal

## Capítulo I

### Art 12. Clasificación profesional

La clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

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:

Grupo I. Personal docente.

- Profesor titular/Titular de taller o laboratorio.
- Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.
- Profesor adjunto de taller o laboratorio.
- Educador de infantil.
- Instructor.

Grupo II. Personal de servicios complementarios.

Subgrupo A: Personal especializado:

El personal especializado se clasifica en dos niveles, atendiendo al grado de responsabilidad, funciones y conocimientos:

- Nivel I. Comprende, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

Letrado.
Médico.
Psicólogo.
Pedagogo.
Bibliotecario.
Capellán.
Director espiritual.

- Nivel II. Comprende, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

  Logopeda.
  Enfermero/a.

Subgrupo B: Personal de apoyo:

- Monitor de actividades extracurriculares.
- Vigilante educador.

Grupo III. Personal de Administración.

- Jefe de Administración o Secretaría.
- Jefe de Negociado.
- Oficial.
- Auxiliar o telefonista.
- Intendente (sólo anexo IV).
- Aprendiz/ Aspirante (sólo anexo IV).

Grupo IV. Personal de Servicios Generales.

- Conserje.
- Gobernante.
- Jefe de cocina.
- Cocinero.
- Oficial.
- Conductor.

- Celador.
- Portero y ordenanza.
- Empleado de servicios generales.
- Ayudante de cocina (sólo anexo IV).
- Pinche (sólo anexo IV).
- Botones (sólo anexo IV).

Las definiciones correspondientes a los distintos puestos de trabajo son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este convenio colectivo.

## Art 13. Cargos directivos temporales

Serán cargos directivos temporales, entre otros, los siguientes:

- Director.
- Subdirector.
- Jefe de Estudios.
- Jefe de Departamento.

Estos cargos son temporales y, por tanto, su duración vendrá determinada por el tiempo que el empresario encomiende al trabajador las responsabilidades propias del cargo. Una vez finalizada esta asignación temporal, el trabajador volverá a todos los efectos al puesto de trabajo para el que se le contrató.

Las definiciones correspondientes a los distintos cargos directivos temporales son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este convenio colectivo.

# TÍTULO III. Contratación

## Art 14. Disposiciones generales

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

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

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

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos.

## Art 15. Conversión automática a contrato indefinido

Expirada la duración máxima legalmente establecida, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

También adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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 por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

## Art 16. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción

se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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.

## Art 17. Contrato de obra o servicio

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.

## Art 17 bis. 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. Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo tercero, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijodiscontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos sin actividad de Navidad y Semana Santa-Pascua, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

El contrato se formalizará por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos en la legislación vigente. Necesariamente será por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período 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.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o a 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 26 de este convenio colectivo. Al inicio del curso escolar, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las 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.

## Art 18. Contrato de duración determinada

1. El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo-discontinuo.

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

   Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a

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

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. 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. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

   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, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

## Art 19. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Este contrato tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al 95 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El resto de los aspectos relacionados con esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

## Art 20. Contrato de formación en alternancia

Estos contratos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

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 durante el primer año, ni al 100 % del salario mínimo interprofesional, con independencia de la jornada realizada, durante el segundo.

El resto de los aspectos relativos a esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 2 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

## Art 21. Contrato a tiempo parcial

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

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada 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 el trabajador.

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

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

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

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

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

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 75 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

## Art 22. Contrato de relevo

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

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75 %, la duración del contrato podrá ser indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

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

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

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

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

## Art 23. Contratación de personas con discapacidad

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

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

## Art 24. Plantilla fija

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada para el trabajador docente estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo del cuarenta por ciento, excluidos de este cómputo los contratos de relevo y los contratos de sustitución de la persona trabajadora.

En las empresas de nueva creación, durante los cinco primeros años desde su apertura, la plantilla mínima de personal fijo supondrá el veinte por ciento.

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

## Art 25. Periodo de prueba

Para el personal de nuevo ingreso podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima será:

a) 3 meses para el grupo I.

b) 2 meses para el grupo II.

c) 1 mes para el grupo III.

d) 15 días para el grupo IV.

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

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de once meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1'5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

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

## Art 26. Vacantes

Ante la situación producida en un Centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral se procederá, en su caso, de la siguiente forma:

1. Personal Docente: Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo con funciones superiores del grupo primero «Personal docente» serán cubiertas, preferentemente y a ser posible, entre el personal de puestos de trabajo con funciones inferiores del mismo grupo, según la capacidad, la titulación y antigüedad en el centro.

2. Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo con funciones superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:

   a) Las de Jefe de Administración o de Secretaría serán de libre designación del titular del centro.

   b) Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:

- Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre oficiales.
- Libre elección del Centro, entre oficiales y auxiliares.

c) Los auxiliares con cinco años de servicios en el puesto de trabajo ascenderán a oficiales, y de no existir vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

3. Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán cubiertas por las personas trabajadoras de puestos de trabajo del mismo grupo, de la misma rama, y siempre que reúnan, a juicio del titular, capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4. En caso de nueva contratación, o producción de vacante, atendiendo a la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como a las necesidades y facultad de organización del trabajo de la empresa, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial.

## Art 27. Ceses

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

Personal docente: Un mes.
Resto del personal: quince días naturales.

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

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

laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

# TÍTULO IV. Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación

## Capítulo I
## Jornada de trabajo

### Art 28. Personal docente

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

Para el personal docente, la jornada lectiva semanal quedará referenciada en 27 horas. Así mismo, el centro dispondrá de 237 horas no lectivas al año, que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular, en atención a las especiales características y necesidades del centro, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas, incluidas las horas lectivas.

También el personal docente dedicará otras cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en el centro o en cualquiera de los centros en los que se impartan planes de formación concertados por las partes firmantes del convenio colectivo. La realización de dicha jornada formativa se realizará de acuerdo con la empresa.

Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cómputos anuales establecidos en este convenio, atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en no lectivas, y viceversa.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de 90 horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este convenio.

## Art 29. Personal no docente

La jornada del personal titulado de servicios complementarios será de treinta y tres horas semanales.

La jornada del resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV será de cuarenta horas semanales.

Este personal, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo, disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo que el promedio de su jornada semanal será de cuarenta horas.

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

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

## Art 30. Jornada adicional por cargo temporal

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá cinco horas semanales

más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

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

## Art 31. Descanso semanal y entre jornadas

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

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

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

## Art 32. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

## Art 33. Cómputo anual y distribución irregular por el centro

a) Personal docente:

- Jornada lectiva: 1089 horas.
- Jornada no lectiva: 237 horas.
- Jornada para la formación: 50 horas.

En aquellos centros educativos en los que no se realicen cursos de verano, la jornada lectiva anual del personal docente, excepto en el nivel de educación infantil, será de 1069 horas, la jornada no lectiva anual será de 257 horas y la jornada anual para la formación de 50 horas.

b) Personal titulado de servicios complementarios: 1.396 horas.

c) Otro personal de servicios complementarios y personal de administración y servicios generales: 1.724 horas.

El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá doscientas diez horas anuales, en las que deberá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.

Asimismo, en relación con el personal docente, se da por reproducido el último párrafo del artículo 28.

## Art 34. Horas de mera presencia

Las horas de mera presencia de las personas trabajadoras en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

## Art 35. Vigilancia de comedor y transporte

Con independencia de la jornada laboral:

El personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia del alumnado durante las comidas y/o recreos tendrá derecho a manutención gratuita en el centro.

El personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia del alumnado durante los trayectos del transporte escolar tendrá derecho a la gratuidad de su transporte.

## Art 36. Jornada en horario nocturno

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

## Art 37. Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares

El personal administrativo y de servicios generales, durante los períodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto, realizará jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas

ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

El personal administrativo realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, jornada continuada de seis horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

## Art 38. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado 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 si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 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 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las personas trabajadoras podrán, si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir jornada flexible, o acomodar esta, para acompañar a la

mujer gestante a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral.

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.

## Art 39. Calendario laboral

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

# Capítulo II
# Vacaciones

## Art 40. Regulación común

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

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

## Art 41. Vacaciones del personal no docente

El personal no docente, en todos los Centros incluidos en el ámbito de este convenio, tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de vacaciones durante la Semana Santa, y ocho días naturales durante Navidad; en ambos casos de forma continuada, si bien los Centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio en los mismos. Asimismo tres días laborales durante el año y a determinar por el titular del Centro.

## Art 42. Vacaciones del personal docente

Tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fije para los alumnos.

El 50 % del personal docente afectado por este convenio disfrutará de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del Centro, los turnos de forma rotativa.

Quedan excluidos de esta obligación los Centros que tengan cursos de verano o internado. En compensación el 50 % del personal docente de estos Centros percibirá un complemento salarial único del 35 % de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad. El abono de este complemento se efectuará de forma rotativa percibiéndolo el 50 % de la plantilla docente el primer año y el otro 50 %, el 2.º, y así sucesivamente.

Caso de que el Centro no precise, a juicio de su titular, la totalidad del referido 50 % del personal docente, el sobrante disfrutará de dos semanas de vacaciones sin derecho al complemento salarial del 35 % antes citado.

# Capítulo III
# Enfermedad, permisos

## Art 43. Incapacidad Temporal

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

## Art 44. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

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 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 15 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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 del contrato a que se refiere 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, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado 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.

## Art 45. Permisos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de la fecha de inscripción en el registro oficial cuando se trate de parejas de hecho.

Estos quince días naturales empezarán a computarse el día del hecho causante o el primer día laborable posterior si el hecho causante se produce un día no laborable para las personas trabajadoras.

Este permiso podrá empezar a disfrutarse, previo aviso, tres días antes de la celebración, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

En ambos casos, el permiso no excederá de quince días naturales.

El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien como matrimonio o bien como pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 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) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora

necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En los supuestos de los apartados b) y b bis), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado éste, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 75 % de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

h) Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 15 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.
- Asistencia a tutorías de hijos menores.

La utilización de estas horas deberá ser debidamente acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, cuando 2 o más trabajadores soliciten acogerse a dicho permiso.

i) 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

## Art 46. Permisos sin sueldo

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

2. 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 este segundo supuesto, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

## Art 47. Permiso por cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

# Capítulo IV
# Formación y promoción profesional

## Art 48. Formación

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

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

Se facilitará por parte de la empresa el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el Centro.

## Art 49. Permisos retribuidos para la formación

El personal afectado por este convenio tendrá derecho:

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

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

# Capítulo V
# Excedencias

## Art 50. Excedencia forzosa

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

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

2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

3. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.

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

5. Durante el período de gestación de la trabajadora.

6. Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la finalización de la causa que motivó su excedencia previa comunicación escrita a la Empresa.

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

## Art 51. Excedencia por cuidado de hijo

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

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

reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

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

## Art 52. Excedencia por cuidado de familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

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

## Art 53. Excedencia voluntaria

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

Deberá solicitarla por escrito con al menos 15 días de antelación.

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

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

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad en la empresa durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva de puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

## Art 54. Excedencia para víctimas de violencia de género

Se establece una excedencia para víctimas de violencia de género con una duración de entre 3 y 12 meses y reserva de puesto de trabajo durante la misma.

Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

# Capítulo VI
# Jubilaciones

## Art 55. Modalidades de jubilación

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

## Art 56. Jubilación Obligatoria

De 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 el trabajador cumpla la edad igual o superior a 68 años, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador 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 trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el 50 %.

En todo caso, el trabajador 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.

## Art 57. Acumulación de la jornada en la jubilación parcial

Los trabajadores que, reuniendo los requisitos legalmente establecidos, soliciten acceder a la jubilación parcial, podrán hacerlo mediante acuerdo previo con el empresario.

Igualmente, mediante acuerdo previo con el empresario, los trabajadores en situación de jubilación parcial o que vayan a acceder a la misma de acuerdo con lo establecido en el punto anterior, podrán acumular, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, sin menoscabo de los derechos sociales y económicos inherentes a su relación laboral.

# TÍTULO V. Retribuciones

## Capítulo I
## Disposiciones Generales

### Art 58. Estructura salarial

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas, en su caso, por: salario base, plus de productividad docente, complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP) y complemento de dedicación.

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

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

### Art 59. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo

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

## Art 60. 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 los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

## Art 61. Funciones en diferentes niveles educativos

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

## Art 62. Personal español en centros de titularidad no española radicados en España

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en Centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de la nacionalidad propietaria de la empresa que ocupe un puesto de trabajo equivalente, ni tampoco a las señaladas en este convenio.

## Art 63. Jornadas parciales

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio percibirán su retribución en proporción al número total de horas contratadas.

## Art 64. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026 que figuran como parte integrante del mismo en los anexos III y IV.

# Capítulo II
# Complementos salariales

## Art 65. Complemento temporal de los cargos de gobierno

Los profesores titulados a los que se les encomiende el cargo de Director, Subdirector, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento, percibirán mientas ejerzan su cometido las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales (anexos III y IV).

## Art 66. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP)

Con el objetivo de estimular la iniciativa de las personas trabajadoras en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y los conocimientos adquiridos en cada periodo de cinco 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 cinco años anteriores, de:

- 100 horas de formación, para el personal docente (grupo I).
- 40 horas de formación, para el personal de servicios complementarios (grupo II).
- 40 horas de formación, para el personal de administración (grupo III).
- 15 horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).

Estos cómputos comprenderán la formación realizada por el trabajador para el desarrollo y reciclaje de su puesto de trabajo, incluyéndose en

ellos las 50 horas de formación establecidas en el artículo 33.º del presente convenio.

En caso de ser el trabajador el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de su misma empresa, en cursos organizados por esta o expresamente autorizada por la misma, las horas de impartición equivaldrán a 2 horas de formación recibida.

El importe del precitado complemento será el valor indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el anexo III y anexo IV del presente convenio multiplicado por el número de quinquenios cumplidos en la empresa, siempre que se acrediten las condiciones referidas en este artículo. El abono se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período.

Para el personal docente (grupo I), el mencionado complemento no podrá superar el 20 % del salario base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal de servicios complementarios del grupo II, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 30 % del Salario base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal de los grupos III y IV, el mencionado complemento no podrá superar el 40 % del salario base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo profesional, atendiendo a lo establecido en este artículo.

Si al transcurrir las ¾ partes del periodo de referencia (cinco años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá

propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el presente artículo.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará este complemento, al transcurrir cinco años, aunque no haya realizado el mínimo de horas necesarias.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en la empresa de acuerdo con la legislación vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación.

## Art 67. Cómputo de la antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad en la empresa será la del ingreso del trabajador en el centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador que cese voluntariamente en el centro y reingrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

## Art 68. Pagas extras

Anualmente, las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento perfeccionamiento profesional, complemento para la finalización del Bachillerato y complemento temporal por cargo del gobierno, si los hubiere.

Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre y, la 3.ª, dentro del año natural y correspondiente al mismo.

De común acuerdo entre el titular del Centro y las personas trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha.

## Art 69. Complemento de dedicación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con jornada igual o superior al 60 % percibirán un complemento denominado «de dedicación», que tendrá la consideración de percepción salarial. Su importe será el que corresponda a cada puesto de trabajo en las tablas salariales recogidas en los anexos III y IV. Se percibirá en 15 pagas (si se aplican las tablas del anexo III) o 14 pagas (en caso de aplicación de las tablas del anexo IV).

Las personas trabajadoras con jornada parcial inferior al 60 % percibirán este complemento en proporción a la jornada realizada.

## Art 70. Proporcionalidad al tiempo trabajado

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes expresados en el artículo 58, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

## Art 71. Plus de productividad docente

Todo el personal docente afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir un plus salarial de productividad, que se abonará en once

mensualidades. Dicho plus incentiva y compensa la calidad de la dedicación docente inherente a su puesto de trabajo y la constante actualización de conocimientos que el mismo exige.

## Art 72. Complemento para la finalización del Bachillerato

El personal docente, de las empresas afectadas por el anexo III del presente convenio, que preste sus servicios en el último curso del Bachillerato percibirá un complemento en compensación por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento final del alumno, que propicie la obtención del título de Bachiller y posibilite adquirir, en su caso, los conocimientos necesarios para el acceso a estudios superiores.

Este personal percibirá como complemento, y por las horas dedicadas a este nivel, una cantidad equivalente al 14 % del salario base, conforme a lo establecido en este convenio.

## Art 73. Complemento por trabajo nocturno

Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el párrafo 5.º del artículo 29 de este convenio, tendrán un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base.

## Art 74. Plus de insularidad

Las personas trabajadoras de Centros que radiquen en la Comunidades Autónomas de Canarias y Baleares, así como en las localidades de Ceuta y Melilla, continuarán percibiendo, una cantidad no absorbible equivalente al denominado y desaparecido plus de residencia e insularidad, según el caso.

Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a negociar ante los correspondientes organismos autonómicos con el fin de que el mencionado plus sea sufragado por los mismos.

# Capítulo III
# Inaplicación del convenio colectivo

## Art 75.

1. 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 el que dichas causas concurran.

2. Cuando la inaplicación se limite exclusivamente al abono de las subidas salariales previstas en las tablas para cada año, se entenderá especialmente que concurre causa productiva en el caso de aquellos centros educativos que hayan tenido una pérdida de matrícula igual o superior al 6 % en el periodo comprendido entre el curso 2021/2022 y el curso 2023/2024, calculada sobre los datos oficiales de matrícula aportados a la Administración Educativa competente cada uno de estos años, si bien en este caso la inaplicación se limitará a no abonar las subidas salariales previstas en las tablas de 2024, aplicando las retribuciones del año anterior de conformidad con lo previsto en este apartado.

   Igualmente, para los cursos 2024/2025 y 2025/2026, se entenderá especialmente que concurre causa productiva en el caso de aquellos centros que acrediten una pérdida de alumnos igual o superior al 5 % con respecto al curso inmediatamente anterior, de acuerdo con los criterios y procedimiento establecidos en el presente apartado si bien en este caso la inaplicación se limitará solo a no aplicar la subida salarial acordada para los años 2025 y 2026 respectivamente, aplicando las retribuciones del año anterior.

El empresario afectado, en el plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio o desde la fecha de la aplicación de las revisiones salariales anuales previstas, iniciará un período de consultas, a cuyo efecto comunicará a los representantes de los trabajadores legalmente previstos, su intención de acogerse a la inaplicación prevista en este artículo.

A tal efecto presentará a dichos representantes los datos del alumnado matriculado, recogidos en los documentos de organización del centro (DOC) o cualquier otro documento oficial acreditativo que el centro entrega cada curso académico a la administración competente.

Las negociaciones del período de consulta deberán finalizar en el plazo máximo de quince días desde su inicio y su resultado se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio. En caso de desacuerdo podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

La decisión de la Comisión Paritaria será adoptada en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte dirigida a la Comisión Paritaria, acompañada de la documentación señalada en este apartado indicando el motivo de la discrepancia y la pretensión que desea.

La Comisión comprobará que reúne los requisitos establecidos, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de dos días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanen las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Se remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de dos días.

La Comisión Paritaria analizará si concurren las circunstancias de la inaplicación solicitada según lo establecido en este apartado. En caso afirmativo, considerará acorde la inaplicación. El acuerdo de la Comisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al Estatuto de los Trabajadores.

En caso de descuerdo, la Comisión Paritaria podrá someter la discrepancia a arbitraje a cuyo efecto cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de cuatro árbitros, cada uno descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

Una vez designado el árbitro, se formalizará el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación y se señalará el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

El árbitro podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

El laudo, que será motivado, comprobará los datos aportados, tras cuyo análisis, resolverá en consecuencia. Se dictará, y se comunicará a los solicitantes, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

# TÍTULO VI. Régimen asistencial

## Capítulo I
## Seguridad e higiene en el trabajo

### Art 76. Prevención de riesgos laborales

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

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

Delegados de Prevención:

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

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

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

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

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 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 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.

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

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

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

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

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

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

f) El destinado a su formación.

## Art 77. Enfermedades profesionales

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

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patología otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

## Art 78. Vigilancia de la salud

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

## Art 79. Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo

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

## Art 80. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza Reglada no concertada ni subvencionada

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 Privada Reglada no concertada ni subvencionada, 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 las personas trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, 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 Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Enseñanza reglada privada no concertada».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Educación reglada privada no concertada se establece en el domicilio social de ACADE (Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada).

El Órgano Paritario está compuesto por las Organizaciones negociadoras del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de 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 periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

## Art 81. Protección a las víctimas de 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 Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

# Capítulo II
# Mejoras sociales

## Art 82. Enseñanza gratuita

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

Los hijos de las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado 1) del artículo 50, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del convenio, que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

## Art 83. Tasas por comedor y transporte

El personal no afectado por el artículo 35 podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando, el 50 % de lo establecido para los alumnos, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del centro lo permitan a juicio del titular.

# Capítulo III
# Derechos Sindicales

## Art 84. Derechos Sindicales

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

Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, Provincia, Región, Autonomía o Estado, se podrá promover por las Organizaciones Sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato en una o varias Empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada Central Sindical afectada por el presente convenio colectivo podrá negociar con las Asociaciones empresariales, firmantes del mismo, en el ámbito que proceda, la acumulación de horas sindicales correspondientes al nivel académico en que se produzca la acumulación de horas sindicales. Cada período de acumulación de horas sindicales no excederá de tres meses.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, los Centros podrán descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección del Centro un escrito en el que expresará: Su voluntad de que se efectúe el descuento, cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los Centros realizarán las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

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

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

# TÍTULO VII. Faltas, sanciones, infracciones

## Capítulo I
## Faltas

### Art 85. Clases

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

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.
- No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
- Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en

lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

## Art 86. Reglamentos de régimen interno

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

## Art 87. Prescripción

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en

que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Art 88. Cancelación

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

# Capítulo II
# Sanciones

## Art 89. Clases

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

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

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

## Art 90. Formalidades

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

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

## Art 91. Reducción

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

## Art 92. Expediente personal

Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

## Art 93. Infracciones empresariales

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

## Disposición transitoria primera.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria estudiará y propondrá, en su caso, a la Comisión Negociadora, las adaptaciones necesarias para adecuar los salarios al SMI anual que apruebe el Gobierno hasta la publicación del próximo convenio colectivo, con el fin de garantizar que ningún puesto de trabajo tendrá asociado una retribución por debajo del SMI correspondiente a cada uno de estos años.

Por ello, si una vez aplicado el porcentaje de subida salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio, el SMI anual que fije el Gobierno fuese superior a la cantidad estipulada como total anual fijada en las tablas salariales, las mismas se actualizarían y la diferencia se abonará prorrateada en función del número de pagas (15 en el caso del anexo III y 14 en el caso del anexo IV) y se reflejará como un «complemento SMI» en los puestos de trabajo afectados, actualizándose, a su vez, las cantidades totales que equivaldrían al SMI anual correspondiente.

En cualquier caso, dicho «complemento SMI» será proporcional a la jornada de trabajo realizada.

## Disposición transitoria segunda.

Aquellas decisiones de inaplicación del convenio colectivo al que este sustituye, tramitadas conforme al procedimiento previsto en el artículo 82.3 del ET que se hubieran producido con anterioridad a la publicación en el BOE del presente convenio, se mantendrán en sus propios términos.

Las inaplicaciones de las tablas salariales de 2024 del convenio al que este sustituye, por concurrencia de la causa productiva contemplada en el número 2 del artículo 75 del presente convenio, que hubieran sido acordadas con la representación de los trabajadores se mantendrán en sus propios términos.

## Disposición adicional primera.

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro de los tres meses siguientes desde la publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

- Jornada de trabajo y adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.
- Clasificación profesional.
- Revisión del título VII.
- Revisión de la regulación de la Incapacidad Temporal.

## Disposición adicional segunda.

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro de los tres meses siguientes desde la publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora del convenio colectivo.

Los temas a tratar por la comisión serán, relativos a la regulación de la Formación Profesional en el convenio, en materias como:

- Jornada de trabajo.
- Clasificación profesional.

- Adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.
- Contratación.

## Disposición adicional tercera. 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 vincularán 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 final primera.

Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen formalmente a reanudar los trabajos de la Mesa de reestructuración, abordando, analizando y presentando a las distintas administraciones públicas, estatales, autonómicas y locales, la singular y difícil situación del sector educativo privado sin ningún nivel concertado o subvencionado, así como las medidas a adoptar para solucionar tal estado.

## Disposición final segunda. Globalidad, absorción y derechos adquiridos

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible.

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

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá en ningún caso,

ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen. El antiguo complemento de COU es incompatible con el complemento salarial recogido en el artículo 72 del presente convenio o, en su caso, en el anexo IV.

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

En el supuesto extraordinario que una empresa, afectada por el anexo III del presente convenio, abonara el Complemento para la finalización del Bachillerato en los dos cursos de dicho nivel, el porcentaje aplicable a las personas trabajadoras afectadas consistiría en un 7 por 100 de su salario bruto, respetando siempre la proporcionalidad respecto a las horas destinadas a ese nivel.

## Disposición final tercera. **Seguro de responsabilidad civil**

Los Centros deberán contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

## Disposición final cuarta. **Trabajadores de E.T.T.**

Las Organizaciones negociadoras de este convenio acuerdan la equiparación con relación al salario base entre las personas trabajadoras contratadas a través de una empresa de trabajo temporal y las personas trabajadoras de la empresa de enseñanza usuaria.

## Disposición final quinta. **Lenguaje no sexista**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera re-

presentar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

## Disposición final sexta. **Plan de Igualdad**

Las empresas que tengan más de 50 trabajadores, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

# Anexo I
# Definición de puestos de trabajo y cargos directivos temporales

## Grupo I. Personal docente

a) Profesor Titular/Titular de taller o laboratorio. Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, tanto en el aula como en el taller o laboratorio, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Profesor adjunto, ayudante o auxiliar. Es el profesor que, designado por el centro, colabora con el Profesor titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientación del profesor titular.

c) Profesor adjunto de taller o laboratorio. Es el profesor que, designado por el centro, colabora con el profesor titular en la ejecución y aplicación de los programas que deban desarrollarse en el taller o en el laboratorio, bajo las directrices y orientación del profesor titular.

d) Educador de infantil. Es el profesional que, reuniendo la titulación y/o capacidades exigidas por la ley, ejerce su actividad en el nivel de educación infantil del centro, favoreciendo la formación integral de los alumnos.

e) Instructor. Es quien auxilia al Profesor en aquellas enseñanzas que comprenda materias no incluidas en los programas oficiales.

## Grupo II. Personal de servicios complementarios

Subgrupo A (nivel I y nivel II): Personal especializado. Es el que ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los Centros.

Subgrupo B: Personal de apoyo:

- Monitor de actividades extracurriculares. Es quien desarrolla actividades fuera del currículo oficial (educativas, deportivas, culturales o análogas) con uno o varios grupos de alumnos.
- Vigilante educador. Es quien con la preparación adecuada colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden e instalaciones realizando las labores de apoyo que se le encomienden.

## Grupo III. Personal de administración

a) Jefe de Administración o Secretaría. Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría del Centro, de la que responderá ante el titular del mismo.

b) Jefe de Negociado. Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaria, se encarga de dirigir una Sección o Departamento Administrativo.

c) Oficial. Es quien ejerce funciones burocráticas contables o de gestión que exijan iniciativa y responsabilidad.

d) Auxiliar o telefonista. Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca bajo la dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del Centro.

e) Intendente (sólo anexo IV). Es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de objetos, muebles, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del centro y sus servicios.

f) Aprendiz /Aspirante (sólo anexo IV). Es el trabajador que se halla en el primer grado de una profesión antes de pasar a oficial.

## Grupo IV. Personal de servicios generales

a) 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.

b) Gobernante. Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del Centro, responsabilizándose, si procede, del menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

c) Jefe de Cocina. Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

d) Cocinero. Es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

e) Oficial. 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.

f) Conductor. Es el que, provisto del permiso de conducir de correspondiente clase, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

g) Celador. Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del Centro. Atiende igualmente la vigilancia y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados.

h) Portero y ordenanza. 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.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro.
- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.
- Encendido y apagado de las luces.
- Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.
- Vigilancia de los locales y realización de recados, encargos, etc.

i) Empleado de Servicios Generales. Es quien realiza una o varias de las siguientes funciones:

- La vigilancia de edificios y terrenos acotados, de día o de noche, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. En caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.
- Cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- Cualquiera de las funciones, de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado, plancha, etc.
- Desempeño de actividades que no constituyen propiamente un oficio.
- Auxilio en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro.

- Realización de recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

j) Ayudante de Cocina (sólo anexo IV). Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

k) Pinche (sólo anexo IV). Es el personal que auxilia en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro.

l) Botones (sólo anexo IV). Personal que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

Definición de cargos directivos temporales:

a) Director. Es el encargado por el titular del Centro de dirigir, orientar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.

b) Subdirector. Es el encargado de auxiliar y, en caso necesario, sustituir al Director en sus funciones.

c) Jefe de Estudios. Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horarios, orden y disciplina de alumnos y profesores del Centro.

d) Jefe de departamento. Es el profesor que en los centros, cuya modalidad de enseñanza así lo exige, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que correspondan en su departamento.

# Anexo II
# Interpretación de jornada de trabajo del personal docente

## Actividad lectiva:

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

## Actividad complementaria:

Se entenderá por actividades docentes no lectivas todas aquellas que, efectuadas dentro del Centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases en el Centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, vigilancia de recreos, recuperaciones, preparación de trabajos en laboratorios y restantes actividades de apoyo, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo las horas que puedan quedar libres entre clases en virtud del horario establecido por el Centro.

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

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

# Anexo III
# Tablas salariales

## Tablas 2024

### Grupo I. Personal Docente

| Educación Infantil | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.520,03 | 68,59 | 278,17 | 116,35 | **29.472,77** | 74,75 |
| Subdirector | 1.520,04 | 68,59 | 267,59 | 116,35 | **29.314,24** | 71,98 |
| Profesor titular | 1.520,03 | 68,59 | | 116,35 | **25.300,21** | 52,32 |
| Educador de Infantil | 1.012,40 | 57,53 | | 116,35 | **17.564,12** | 48,92 |
| Instructor | 1.009,93 | 46,83 | | 116,35 | **17.409,37** | 45,53 |

| Primaria/Primer Ciclo de la ESO | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.520,03 | 68,59 | 278,17 | 116,35 | **29.472,77** | 74,75 |
| Subdirector | 1.520,04 | 68,59 | 267,59 | 116,35 | **29.314,24** | 71,98 |
| Jefe de Estudios | 1.520,03 | 68,59 | 231,60 | 116,35 | **28.774,20** | 70,92 |
| Jefe de Departamento | 1.520,03 | 68,59 | 206,01 | 116,35 | **28.390,41** | 69,01 |
| Profesor titular | 1.520,03 | 68,59 | | 116,35 | **25.300,21** | 52,32 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.220,06 | 55,81 | | 116,35 | **20.659,91** | 42,07 |
| Instructor | 1.109,46 | 51,06 | | 116,35 | **18.948,78** | 42,07 |

| 2º Ciclo ESO/ Bachillerato | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.598,85 | 74,30 | 405,15 | 116,35 | **32.622,45** | 97,51 |
| Subdirector | 1.598,85 | 74,30 | 356,06 | 116,35 | **31.886,01** | 94,24 |
| Jefe de Estudios | 1.598,86 | 74,30 | 342,36 | 116,35 | **31.680,75** | 91,50 |
| Jefe de Departamento | 1.598,86 | 74,30 | 289,14 | 116,35 | **30.882,50** | 88,87 |
| Profesor titular | 1.598,85 | 74,30 | | 116,35 | **26.545,18** | 65,55 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.509,93 | 70,93 | | 116,35 | **25.174,45** | 54,60 |
| Profesor adjunto de taller o laboratorio | 1.484,02 | 69,94 | | 116,35 | **24.774,80** | 53,87 |
| Instructor | 1.364,03 | 65,40 | | 116,35 | **22.925,12** | 52,68 |

| Ciclos Formativos de Grado Medio | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.508,73 | 69,92 | 328,02 | 116,35 | **30.065,55** | 76,33 |
| Subdirector | 1.508,73 | 68,38 | 304,21 | 116,35 | **29.691,37** | 75,58 |
| Jefe de Estudios | 1.508,73 | 68,38 | 280,73 | 116,35 | **29.339,21** | 72,69 |
| Jefe de Departamento | 1.508,72 | 68,38 | 257,15 | 116,35 | **28.985,42** | 70,76 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Profesor titular/ Titular de taller o laboratorio | 1.508,73 | 68,38 | | 116,35 | **25.128,29** | 50,23 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.247,76 | 52,31 | | 116,35 | **21.037,04** | 45,02 |
| Instructor | 1.106,46 | 43,59 | | 116,35 | **18.821,62** | 40,67 |

| Ciclos Formativos de Grado Superior | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.566,03 | 73,55 | 395,02 | 116,35 | **31.970,02** | 94,60 |
| Subdirector | 1.566,03 | 73,55 | 346,50 | 116,35 | **31.242,26** | 90,79 |
| Jefe de Estudios | 1.566,05 | 73,55 | 334,63 | 116,35 | **31.064,38** | 89,73 |
| Jefe de Departamento | 1.566,05 | 73,55 | 282,08 | 116,35 | **30.276,14** | 85,58 |
| Profesor titular/ Titular de taller o laboratorio | 1.566,03 | 73,55 | | 116,35 | **26.044,72** | 63,11 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.454,04 | 68,43 | | 116,35 | **24.308,51** | 51,97 |
| Instructor | 1.336,94 | 63,06 | | 116,35 | **22.492,97** | 50,77 |

## Grupo II. Personal de Servicios Complementarios

| Subgrupo A: Personal Especializado | Base (15) – Euros | | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel I | 1.527,40 | | | 116,35 | **24.656,17** | 65,55 |
| Nivel II | 1.450,30 | | | 116,35 | **23.499,70** | 52,30 |

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base (15) – Euros | C. SMI – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Monitor de actividades extracurriculares | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 42,60 |
| Vigilante educativo | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 42,60 |

## Grupo III. Personal de Administración

| | Base (15) – Euros | C. SMI – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Administración o Secretaría | 1.091,84 | | | 116,35 | **18.122,80** | 53,05 |
| Jefe de Negociado | 996,30 | | | 116,35 | **16.689,76** | 48,86 |
| Oficial | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |
| Auxiliar o telefonista | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |

## Grupo IV. Personal de Servicios Generales

| | Base (15) – Euros | C. SMI – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conserje/ Gobernante | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |
| Jefe de Cocina/ Oficial | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |
| Cocinero | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |
| Celador/Portero y ordenanza | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |
| Empleado de servicios generales | 926,93 | 15,12 | | 116,35 | **15.876,00** | 44,74 |

# Tablas 2025

## Grupo I. Personal Docente

| Educación Infantil | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.573,23 | 71,00 | 287,91 | 120,42 | **30.504,32** | 77,36 |
| Subdirector | 1.573,24 | 71,00 | 276,96 | 120,42 | **30.340,24** | 74,50 |
| Profesor titular | 1.573,23 | 71,00 | | 120,42 | **26.185,72** | 54,15 |
| Educador de Infantil | 1.047,84 | 59,55 | | 120,42 | **18.178,86** | 50,63 |
| Instructor | 1.045,28 | 48,47 | | 120,42 | **18.018,69** | 47,13 |

| Primaria/Primer Ciclo de la ESO | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.573,23 | 71,00 | 287,91 | 120,42 | **30.504,32** | 77,36 |
| Subdirector | 1.573,24 | 71,00 | 276,96 | 120,42 | **30.340,24** | 74,50 |
| Jefe de Estudios | 1.573,23 | 71,00 | 239,71 | 120,42 | **29.781,30** | 73,40 |
| Jefe de Departamento | 1.573,23 | 71,00 | 213,22 | 120,42 | **29.384,07** | 71,43 |
| Profesor titular | 1.573,23 | 71,00 | | 120,42 | **26.185,72** | 54,15 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.262,76 | 57,76 | | 120,42 | **21.383,01** | 43,54 |
| Instructor | 1.148,29 | 52,85 | | 120,42 | **19.611,98** | 43,54 |

| 2º Ciclo ESO/ Bachillerato | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.654,81 | 76,90 | 419,33 | 120,42 | **33.764,24** | 100,93 |
| Subdirector | 1.654,81 | 76,90 | 368,52 | 120,42 | **33.002,02** | 97,53 |
| Jefe de Estudios | 1.654,82 | 76,90 | 354,34 | 120,42 | **32.789,58** | 94,71 |
| Jefe de Departamento | 1.654,82 | 76,90 | 299,26 | 120,42 | **31.963,39** | 91,98 |
| Profesor titular | 1.654,81 | 76,90 | | 120,42 | **27.474,26** | 67,84 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.562,78 | 73,42 | | 120,42 | **26.055,56** | 56,52 |
| Profesor adjunto de taller o laboratorio | 1.535,96 | 72,39 | | 120,42 | **25.641,92** | 55,76 |
| Instructor | 1.411,77 | 67,69 | | 120,42 | **23.727,50** | 54,52 |

| Ciclos Formativos de Grado Medio | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.561,54 | 72,36 | 339,50 | 120,42 | **31.117,85** | 79,00 |
| Subdirector | 1.561,54 | 70,77 | 314,85 | 120,42 | **30.730,56** | 78,22 |
| Jefe de Estudios | 1.561,54 | 70,77 | 290,55 | 120,42 | **30.366,09** | 75,24 |
| Jefe de Departamento | 1.561,52 | 70,77 | 266,15 | 120,42 | **29.999,91** | 73,24 |
| Profesor titular/ Titular de taller o laboratorio | 1.561,54 | 70,77 | | 120,42 | **26.007,78** | 51,99 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.291,43 | 54,14 | | 120,42 | **21.773,34** | 46,59 |
| Instructor | 1.145,19 | 45,11 | | 120,42 | **19.480,38** | 42,09 |

| Ciclos Formativos de Grado Superior | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.620,85 | 76,12 | 408,85 | 120,42 | **33.088,97** | 97,91 |
| Subdirector | 1.620,85 | 76,12 | 358,63 | 120,42 | **32.335,74** | 93,97 |
| Jefe de Estudios | 1.620,86 | 76,12 | 346,35 | 120,42 | **32.151,64** | 92,87 |
| Jefe de Departamento | 1.620,86 | 76,12 | 291,96 | 120,42 | **31.335,80** | 88,57 |
| Profesor titular/ Titular de taller o laboratorio | 1.620,85 | 76,12 | | 120,42 | **26.956,28** | 65,32 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.504,93 | 70,83 | | 120,42 | **25.159,31** | 53,79 |
| Instructor | 1.383,73 | 65,27 | | 120,42 | **23.280,23** | 52,55 |

## Grupo II. Personal de Servicios Complementarios

| Subgrupo A: Personal Especializado | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel I | 1.580,86 | | | 120,42 | **25.519,14** | 67,84 |
| Nivel II | 1.501,06 | | | 120,42 | **24.322,19** | 54,13 |

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Monitor de actividades extracurriculares | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 44,09 |
| Vigilante educativo | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 44,09 |

## Grupo III. Personal de Administración

| | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Administración o Secretaría | 1.130,05 | | | 120,42 | **18.757,10** | 54,91 |
| Jefe de Negociado | 1.031,17 | | | 120,42 | **17.273,90** | 50,57 |
| Oficial | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |
| Auxiliar o telefonista | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |

## Grupo IV. Personal de Servicios Generales

| | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conserje/ Gobernante | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Cocina/ Oficial | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |
| Cocinero | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |
| Celador/Portero y ordenanza | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |
| Empleado de servicios generales | 959,38 | | | 120,42 | **16.196,92** | 46,30 |

# Tablas 2026

## Grupo I. Personal Docente

| Educación Infantil | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.620,43 | 73,13 | 296,54 | 124,03 | **31.419,45** | 79,69 |
| Subdirector | 1.620,44 | 73,13 | 285,27 | 124,03 | **31.250,44** | 76,74 |
| Profesor titular | 1.620,43 | 73,13 | | 124,03 | **26.971,29** | 55,78 |
| Educador de Infantil | 1.079,27 | 61,33 | | 124,03 | **18.724,23** | 52,15 |
| Instructor | 1.076,64 | 49,93 | | 124,03 | **18.559,26** | 48,54 |

| Primaria/Primer Ciclo de la ESO | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.620,43 | 73,13 | 296,54 | 124,03 | **31.419,45** | 79,69 |
| Subdirector | 1.620,44 | 73,13 | 285,27 | 124,03 | **31.250,44** | 76,74 |
| Jefe de Estudios | 1.620,43 | 73,13 | 246,90 | 124,03 | **30.674,74** | 75,61 |
| Jefe de Departamento | 1.620,43 | 73,13 | 219,62 | 124,03 | **30.265,60** | 73,57 |
| Profesor titular | 1.620,43 | 73,13 | | 124,03 | **26.971,29** | 55,78 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.300,64 | 59,49 | | 124,03 | **22.024,50** | 44,85 |
| Instructor | 1.182,74 | 54,44 | | 124,03 | **20.200,34** | 44,85 |

| 2.º Ciclo ESO/ Bachillerato | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.704,45 | 79,21 | 431,91 | 124,03 | **34.777,16** | 103,96 |
| Subdirector | 1.704,45 | 79,21 | 379,57 | 124,03 | **33.992,08** | 100,46 |
| Jefe de Estudios | 1.704,46 | 79,21 | 364,97 | 124,03 | **33.773,26** | 97,55 |
| Jefe de Departamento | 1.704,46 | 79,21 | 308,24 | 124,03 | **32.922,29** | 94,74 |
| Profesor titular | 1.704,45 | 79,21 | | 124,03 | **28.298,49** | 69,87 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.609,66 | 75,62 | | 124,03 | **26.837,23** | 58,21 |
| Profesor adjunto de taller o laboratorio | 1.582,04 | 74,56 | | 124,03 | **26.411,18** | 57,43 |
| Instructor | 1.454,13 | 69,72 | | 124,03 | **24.439,32** | 56,16 |

| Ciclos Formativos de Grado Medio | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.608,38 | 74,54 | 349,69 | 124,03 | **32.051,38** | 81,37 |
| Subdirector | 1.608,38 | 72,89 | 324,30 | 124,03 | **31.652,48** | 80,57 |
| Jefe de Estudios | 1.608,38 | 72,89 | 299,27 | 124,03 | **31.277,07** | 77,49 |
| Jefe de Departamento | 1.608,37 | 72,89 | 274,14 | 124,03 | **30.899,91** | 75,43 |
| Profesor titular/ Titular de taller o laboratorio | 1.608,38 | 72,89 | | 124,03 | **26.788,01** | 53,55 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.330,18 | 55,76 | | 124,03 | **22.426,54** | 47,99 |
| Instructor | 1.179,55 | 46,47 | | 124,03 | **20.064,79** | 43,36 |

| Ciclos Formativos de Grado Superior | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.669,47 | 78,40 | 421,11 | 124,03 | **34.081,64** | 100,84 |
| Subdirector | 1.669,47 | 78,40 | 369,39 | 124,03 | **33.305,82** | 96,79 |
| Jefe de Estudios | 1.669,48 | 78,40 | 356,74 | 124,03 | **33.116,19** | 95,66 |
| Jefe de Departamento | 1.669,48 | 78,40 | 300,72 | 124,03 | **32.275,88** | 91,23 |
| Profesor titular/ Titular de taller o laboratorio | 1.669,47 | 78,40 | | 124,03 | **27.764,97** | 67,28 |
| Profesor adjunto, ayudante o auxiliar | 1.550,08 | 72,95 | | 124,03 | **25.914,09** | 55,40 |
| Instructor | 1.425,24 | 67,23 | | 124,03 | **23.978,63** | 54,12 |

## Grupo II. Personal de Servicios Complementarios

| Subgrupo A: Personal Especializado | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel I | 1.628,28 | | | 124,03 | **26.284,71** | 69,87 |
| Nivel II | 1.546,09 | | | 124,03 | **25.051,86** | 55,75 |

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Monitor de actividades extracurriculares | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 45,42 |
| Vigilante educativo | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 45,42 |

## Grupo III. Personal de Administración

| | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Administración o Secretaría | 1.163,96 | | | 124,03 | **19.319,81** | 56,56 |
| Jefe de Negociado | 1.062,11 | | | 124,03 | **17.792,12** | 52,08 |
| Oficial | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |
| Auxiliar o telefonista | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |

## Grupo IV. Personal de Servicios Generales

| | Base (15) – Euros | Product. (11) – Euros | C. Temp. Cargo (15) – Euros | C. Dedicación (15) – Euros | Total – Euros | CPP (15) – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conserje/ Gobernante | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |
| Jefe de Cocina/ Oficial | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |
| Cocinero | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |
| Celador/Portero y ordenanza | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |
| Empleado de servicios generales | 988,16 | | | 124,03 | **16.682,83** | 47,69 |

# Anexo IV

## Tablas salariales de los centros que estaban regulados por el anexo IV del XI Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada no Concertada

Estos centros, que estaban acogidos al anexo IV del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza de Régimen General sin ningún nivel concertado o subvencionado, se regirán por las siguientes tablas salariales que se detallan a continuación.

En todo caso, serán absorbibles, en relación a todos los incrementos, las cantidades entregadas a cuenta por las empresas y cualesquiera otras mejoras económicas voluntarias aplicadas por las mismas.

A los centros y personas trabajadoras acogidos a este anexo no les serán de aplicación los artículos 58, 68, 70, 71 y 72 ni el anexo III del presente convenio.

En este sentido, se establece para los centros educativos acogidos a este anexo IV el siguiente Complemento de Bachillerato:

El personal docente que preste sus servicios en Bachillerato percibirá un complemento por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento del alumno, que propicie la obtención del título de Bachiller y posibilite adquirir, en su caso, los conocimientos necesarios para el acceso a estudios superiores.

Este personal percibirá el complemento que se indica en las tablas salariales correspondientes a este anexo en cada una de las 14 pagas, para el profesor que imparta su jornada completa en este nivel educativo.

# Anexo IV
# Tablas salariales

## Tablas salariales año 2024

## 3,50%

## Grupo I. Personal Docente

| Educación Infantil | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.707,68 | | 94,72 | **25.233,60** | 60,29 | |
| Educador de Infantil | 1.178,63 | | 76,32 | **17.569,37** | 60,29 | |
| Instructor | 1.178,63 | | 76,32 | **17.569,37** | 52,43 | |

| Primaria/1º y 2º ESO | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.707,68 | | 94,72 | **25.233,60** | 60,29 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.397,16 | | 83,92 | **20.735,10** | 48,57 | |
| Instructor | 1.282,09 | | 79,93 | **19.068,30** | 48,57 | |

| 3º y 4º ESO/ Bachillerato | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.826,42 | | 98,83 | **26.953,49** | 76,72 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.732,07 | | 95,55 | **25.586,60** | 63,93 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.732,07 | | 95,55 | **25.586,60** | 63,93 | |
| Instructor | 1.577,41 | | 90,17 | **23.346,15** | 63,93 | |
| Complemento de bachillerato: para el profesor con jornada completa en este nivel en cada una de las 14 pagas | 115,77 | | | | | |

| C.F.G.M. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.726,18 | | 95,36 | **25.501,52** | 61,45 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.479,62 | | 86,79 | **21.929,84** | 55,03 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.479,62 | | 86,79 | **21.929,84** | 55,03 | |
| Instructor | 1.323,94 | | 81,38 | **19.674,55** | 49,69 | |

| C.F.G.S. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.797,21 | | 91,60 | **26.443,33** | 77,04 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.689,85 | | 88,24 | **24.893,14** | 64,26 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.689,85 | | 88,24 | **24.893,14** | 64,26 | |
| Instructor | 1.538,93 | | 83,51 | **22.714,20** | 61,99 | |

## Grupo II. Personal de Servicios Complementarios

Subgrupo A: Personal especializado del Nivel I y II. El salario de este personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base – Euros | C. SMI | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vigilante educador | 1.049,50 | 16,20 | 68,30 | **15.876,00** | 51,41 | |
| Monitor de actividades extracurriculares | 1.049,50 | 16,20 | 68,30 | **15.876,00** | 51,41 | |

## Grupo III. Personal de Administración

| | Base – Euros | C. SMI | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Administración/ o Secretaría | 1.290,40 | | 80,21 | **19.188,57** | 60,89 | |
| Jefe de Negociado | 1.086,71 | | 73,14 | **16.237,98** | 52,01 | |
| Oficial | 1.046,40 | 16,20 | 71,40 | **15.876,00** | 51,41 | |
| Auxiliar o Telefonista | 1.050,89 | 16,20 | 66,91 | **15.876,00** | 51,41 | |
| Intendente | 1.188,04 | | 76,66 | **17.705,86** | 56,17 | |
| Aprendiz/ Aspirante | 1.061,37 | 16,20 | 56,43 | **15.876,00** | 31,43 | |

## Grupo IV. Personal de Servicios Generales

| | Base – Euros | C. SMI | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conserje o Gobernante | 1.086,53 | | 73,12 | **16.235,07** | 51,41 | |
| Jefe de Cocina, Oficial | 1.046,40 | 16,20 | 71,40 | **15.876,00** | 51,41 | |
| Cocinero | 1.048,08 | 16,20 | 69,72 | **15.876,00** | 51,41 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Celador, Portero, Ordenanza | 1.049,49 | 16,20 | 68,31 | **15.876,00** | 51,41 | |
| Empleado de servicios generales | 1.050,89 | 16,20 | 66,91 | **15.876,00** | 51,41 | |
| Pinche o Botones | 1.075,82 | 16,20 | 41,98 | **15.876,00** | 31,37 | |

## Cargos Directivos Temporales

| Educación Infantil | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.707,68 | 326,52 | 94,72 | **29.804,93** | 60,29 | 22,25 |
| Subdirector | 1.707,68 | 302,18 | 94,72 | **29.464,16** | 60,29 | 19,60 |
| Jefe de Estudios | 1.707,68 | 271,88 | 94,72 | **29.039,85** | 60,29 | 18,53 |
| Jefe de Departamento | 1.707,68 | 241,80 | 94,72 | **28.618,75** | 60,29 | 16,47 |

| Primaria/Primer Ciclo ESO | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.707,68 | 326,52 | 94,72 | **29.804,93** | 60,29 | 22,25 |
| Subdirector | 1.707,68 | 302,18 | 94,72 | **29.464,16** | 60,29 | 19,60 |
| Jefe de Estudios | 1.707,68 | 271,88 | 94,72 | **29.039,85** | 60,29 | 18,53 |
| Jefe de Departamento | 1.707,68 | 241,80 | 94,72 | **28.618,75** | 60,29 | 16,47 |

| Segundo Ciclo ESO/Bachillerato | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.826,42 | 491,54 | 98,83 | **33.835,04** | 76,72 | 32,90 |
| Subdirector | 1.826,42 | 431,95 | 98,83 | **33.000,80** | 76,72 | 28,88 |
| Jefe de Estudios | 1.826,42 | 431,95 | 98,83 | **33.000,80** | 76,72 | 28,88 |
| Jefe de Departamento | 1.826,42 | 350,80 | 98,83 | **31.864,66** | 76,72 | 23,46 |

| C.F.G.M. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.726,18 | 385,05 | 95,36 | **30.892,25** | 61,45 | 27,48 |
| Subdirector | 1.726,18 | 357,06 | 95,36 | **30.500,38** | 61,45 | 25,46 |
| Jefe de Estudios | 1.726,18 | 329,52 | 95,36 | **30.114,78** | 61,45 | 23,52 |
| Jefe de Departamento | 1.726,18 | 301,84 | 95,36 | **29.727,35** | 61,45 | 21,58 |

| C.F.G.S. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.797,21 | 455,54 | 98,83 | **32.922,00** | 77,04 | 33,08 |
| Subdirector | 1.797,21 | 400,33 | 98,83 | **32.149,12** | 77,04 | 29,02 |
| Jefe de Estudios | 1.797,21 | 382,67 | 98,83 | **31.901,85** | 77,04 | 28,07 |
| Jefe de Departamento | 1.797,21 | 325,90 | 98,83 | **31.107,09** | 77,04 | 23,63 |

# Tablas salariales año 2025

## 3,50%

## Grupo I. Personal Docente

| Educación Infantil | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.767,45 | | 98,03 | **26.116,77** | 62,40 | |
| Educador de Infantil | 1.219,89 | | 78,99 | **18.184,29** | 62,40 | |
| Instructor | 1.219,89 | | 78,99 | **18.184,29** | 54,26 | |

| Primaria/1º y 2º ESO | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.767,45 | | 98,03 | **26.116,77** | 62,40 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.446,06 | | 86,86 | **21.460,83** | 50,27 | |
| Instructor | 1.326,97 | | 82,73 | **19.735,69** | 50,27 | |

| 3º y 4º ESO/ Bachillerato | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.890,35 | | 102,28 | **27.896,86** | 79,40 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.792,69 | | 98,89 | **26.482,13** | 66,17 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.792,69 | | 98,89 | **26.482,13** | 66,17 | |
| Instructor | 1.632,62 | | 93,33 | **24.163,27** | 66,17 | |
| Complemento de bachillerato: para el profesor con jornada completa en este nivel en cada una de las 14 pagas | 119,82 | | | | | |

| C.F.G.M. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.786,59 | | 98,70 | **26.394,08** | 63,60 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.531,41 | | 89,83 | **22.697,39** | 56,96 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.531,41 | | 89,83 | **22.697,39** | 56,96 | |
| Instructor | 1.370,28 | | 84,23 | **20.363,16** | 51,43 | |

| C.F.G.S. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.860,11 | | 94,81 | **27.368,85** | 79,74 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.748,99 | | 91,32 | **25.764,40** | 66,50 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.748,99 | | 91,32 | **25.764,40** | 66,50 | |
| Instructor | 1.592,79 | | 86,44 | **23.509,20** | 64,16 | |

## Grupo II. Personal de Servicios Complementarios

Subgrupo A: Personal especializado del Nivel I y II. El salario de este personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vigilante educador | 1.086,23 | | 70,69 | **16.196,92** | 53,21 | |
| Monitor de actividades extracurriculares | 1.086,23 | | 70,69 | **16.196,92** | 53,21 | |

## Grupo III. Personal de Administración

| | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros | Total – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Administración/ o Secretaría | 1.335,56 | | 83,02 | **19.860,17** | 63,02 | |
| Jefe de Negociado | 1.124,75 | | 75,70 | **16.806,31** | 53,83 | |
| Oficial | 1.083,02 | | 73,90 | **16.196,92** | 53,21 | |
| Auxiliar o Telefonista | 1.087,67 | | 69,25 | **16.196,92** | 53,21 | |
| Intendente | 1.229,62 | | 79,34 | **18.325,56** | 58,13 | |
| Aprendiz/ Aspirante | 1.098,52 | | 58,40 | **16.196,92** | 32,53 | |

## Grupo IV. Personal de Servicios Generales

| | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conserje o Gobernante | 1.124,56 | | 75,68 | **16.803,30** | 53,21 | |
| Jefe de Cocina, Oficial | 1.083,02 | | 73,90 | **16.196,92** | 53,21 | |
| Cocinero | 1.084,77 | | 72,16 | **16.196,92** | 53,21 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Celador, Portero, Ordenanza | 1.086,22 | | 70,70 | **16.196,92** | 53,21 | |
| Empleado de servicios generales | 1.087,67 | | 69,25 | **16.196,92** | 53,21 | |
| Pinche o Botones | 1.113,47 | | 43,45 | **16.196,92** | 32,47 | |

## Cargos Directivos Temporales

| Educación Infantil | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.767,45 | 337,95 | 98,03 | **30.848,10** | 62,40 | 23,03 |
| Subdirector | 1.767,45 | 312,76 | 98,03 | **30.495,41** | 62,40 | 20,28 |
| Jefe de Estudios | 1.767,45 | 281,39 | 98,03 | **30.056,24** | 62,40 | 19,17 |
| Jefe de Departamento | 1.767,45 | 250,26 | 98,03 | **29.620,41** | 62,40 | 17,05 |

| Primaria/Primer Ciclo ESO | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.767,45 | 337,95 | 98,03 | **30.848,10** | 62,40 | 23,03 |
| Subdirector | 1.767,45 | 312,76 | 98,03 | **30.495,41** | 62,40 | 20,28 |
| Jefe de Estudios | 1.767,45 | 281,39 | 98,03 | **30.056,24** | 62,40 | 19,17 |
| Jefe de Departamento | 1.767,45 | 250,26 | 98,03 | **29.620,41** | 62,40 | 17,05 |

| Segundo Ciclo ESO/Bachillerato | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.890,35 | 508,74 | 102,28 | **35.019,27** | 79,40 | 34,05 |
| Subdirector | 1.890,35 | 447,07 | 102,28 | **34.155,83** | 79,40 | 29,89 |
| Jefe de Estudios | 1.890,35 | 447,07 | 102,28 | **34.155,83** | 79,40 | 29,89 |
| Jefe de Departamento | 1.890,35 | 363,08 | 102,28 | **32.979,93** | 79,40 | 24,28 |

| C.F.G.M. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.786,59 | 398,53 | 98,70 | **31.973,48** | 63,60 | 28,44 |
| Subdirector | 1.786,59 | 369,56 | 98,70 | **31.567,89** | 63,60 | 26,35 |
| Jefe de Estudios | 1.786,59 | 341,05 | 98,70 | **31.168,80** | 63,60 | 24,34 |
| Jefe de Departamento | 1.786,59 | 312,41 | 98,70 | **30.767,80** | 63,60 | 22,33 |

| C.F.G.S. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.860,11 | 471,48 | 102,28 | **34.074,27** | 79,74 | 34,24 |
| Subdirector | 1.860,11 | 414,34 | 102,28 | **33.274,34** | 79,74 | 30,03 |
| Jefe de Estudios | 1.860,11 | 396,06 | 102,28 | **33.018,41** | 79,74 | 29,05 |
| Jefe de Departamento | 1.860,11 | 337,31 | 102,28 | **32.195,83** | 79,74 | 24,46 |

# Tablas salariales año 2026

## 3,00 %

## Grupo I. Personal Docente

| Educación Infantil | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.820,48 | | 100,97 | **26.900,27** | 64,27 | |
| Educador de Infantil | 1.256,48 | | 81,36 | **18.729,82** | 64,27 | |
| Instructor | 1.256,48 | | 81,36 | **18.729,82** | 55,89 | |

| Primaria/1º y 2º ESO | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.820,48 | | 100,97 | **26.900,27** | 64,27 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.489,44 | | 89,46 | **22.104,65** | 51,78 | |
| Instructor | 1.366,78 | | 85,21 | **20.327,77** | 51,78 | |

| 3º y 4º ESO/ Bachillerato | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.947,06 | | 105,35 | **28.733,76** | 81,78 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.846,47 | | 101,86 | **27.276,60** | 68,15 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.846,47 | | 101,86 | **27.276,60** | 68,15 | |
| Instructor | 1.681,60 | | 96,13 | **24.888,17** | 68,15 | |
| Complemento de bachillerato: para el profesor con jornada completa en este nivel en cada una de las 14 pagas | 123,41 | | | | | |

| C.F.G.M. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.840,19 | | 101,66 | **27.185,90** | 65,51 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.577,35 | | 92,53 | **23.378,31** | 58,67 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.577,35 | | 92,53 | **23.378,31** | 58,67 | |
| Instructor | 1.411,39 | | 86,76 | **20.974,05** | 52,97 | |

| C.F.G.S. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular/ Titular de Taller o Laboratorio | 1.915,91 | | 97,65 | **28.189,92** | 82,13 | |
| Prof. Adjunto, Ayudante o Auxiliar | 1.801,46 | | 94,06 | **26.537,33** | 68,50 | |
| Prof. Adjunto de Taller o Laboratorio | 1.801,46 | | 94,06 | **26.537,33** | 68,50 | |
| Instructor | 1.640,58 | | 89,03 | **24.214,47** | 66,09 | |

## Grupo II. Personal de Servicios Complementarios

Subgrupo A: Personal especializado del Nivel I y II. El salario de este personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vigilante educador | 1.118,82 | | 72,81 | **16.682,83** | 54,81 | |
| Monitor de actividades extracurriculares | 1.118,82 | | 72,81 | **16.682,83** | 54,81 | |

## Grupo III. Personal de Administración

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jefe de Administración/ o Secretaría | 1.375,63 | | 85,51 | **20.455,98** | 64,91 | |
| Jefe de Negociado | 1.158,49 | | 77,97 | **17.310,50** | 55,45 | |
| Oficial | 1.115,51 | | 76,12 | **16.682,83** | 54,81 | |
| Auxiliar o Telefonista | 1.120,30 | | 71,33 | **16.682,83** | 54,81 | |
| Intendente | 1.266,51 | | 81,72 | **18.875,33** | 59,88 | |
| Aprendiz/ Aspirante | 1.131,48 | | 60,16 | **16.682,83** | 33,51 | |

## Grupo IV. Personal de Servicios Generales

| Subgrupo B: Personal de Apoyo | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conserje o Gobernante | 1.158,29 | | 77,95 | **17.307,40** | 54,81 | |
| Jefe de Cocina, Oficial | 1.115,51 | | 76,12 | **16.682,83** | 54,81 | |
| Cocinero | 1.117,31 | | 74,32 | **16.682,83** | 54,81 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Celador, Portero, Ordenanza | 1.118,81 | | 72,82 | **16.682,83** | 54,81 | |
| Empleado de servicios generales | 1.120,30 | | 71,33 | **16.682,83** | 54,81 | |
| Pinche o Botones | 1.146,88 | | 44,75 | **16.682,83** | 33,44 | |

## Cargos Directivos Temporales

| Educación Infantil | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.820,48 | 348,09 | 100,97 | **31.773,54** | 64,27 | 23,72 |
| Subdirector | 1.820,48 | 322,14 | 100,97 | **31.410,27** | 64,27 | 20,89 |
| Jefe de Estudios | 1.820,48 | 289,83 | 100,97 | **30.957,93** | 64,27 | 19,75 |
| Jefe de Departamento | 1.820,48 | 257,77 | 100,97 | **30.509,02** | 64,27 | 17,56 |

| Primaria/Primer Ciclo ESO | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.820,48 | 348,09 | 100,97 | **31.773,54** | 64,27 | 23,72 |
| Subdirector | 1.820,48 | 322,14 | 100,97 | **31.410,27** | 64,27 | 20,89 |
| Jefe de Estudios | 1.820,48 | 289,83 | 100,97 | **30.957,93** | 64,27 | 19,75 |
| Jefe de Departamento | 1.820,48 | 257,77 | 100,97 | **30.509,02** | 64,27 | 17,56 |

| Segundo Ciclo ESO/Bachillerato | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.947,06 | 524,01 | 105,35 | **36.069,85** | 81,78 | 35,07 |
| Subdirector | 1.947,06 | 460,48 | 105,35 | **35.180,51** | 81,78 | 30,78 |
| Jefe de Estudios | 1.947,06 | 460,48 | 105,35 | **35.180,51** | 81,78 | 30,78 |
| Jefe de Departamento | 1.947,06 | 373,97 | 105,35 | **33.969,33** | 81,78 | 25,00 |

| C.F.G.M. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.840,19 | 410,48 | 101,66 | **32.932,69** | 65,51 | 29,29 |
| Subdirector | 1.840,19 | 380,65 | 101,66 | **32.514,93** | 65,51 | 27,14 |
| Jefe de Estudios | 1.840,19 | 351,28 | 101,66 | **32.103,86** | 65,51 | 25,07 |
| Jefe de Departamento | 1.840,19 | 321,78 | 101,66 | **31.690,84** | 65,51 | 23,00 |

| C.F.G.S. | Base – Euros | C. tempor. | C. Dedicación – Euros | Total – Euros | CPP – Euros | CPP/Cargo – Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director | 1.915,91 | 485,63 | 105,35 | **35.096,50** | 82,13 | 35,27 |
| Subdirector | 1.915,91 | 426,77 | 105,35 | **34.272,57** | 82,13 | 30,93 |
| Jefe de Estudios | 1.915,91 | 407,94 | 105,35 | **34.008,96** | 82,13 | 29,92 |
| Jefe de Departamento | 1.915,91 | 347,43 | 105,35 | **33.161,71** | 82,13 | 25,19 |

# Anexo V
# Control y registro del horario de trabajo

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en 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 al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, y en el caso del personal docente la distribución de las horas no lectivas previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece elconvenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente, incluirá tanto la actividad lectiva y actividad no lectiva.

4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

   La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente

comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

5. 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.

6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

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

8. 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.

9. 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.

10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro 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 (lectiva y no lectiva) la que tuviera ese día en el centro educativo.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, 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 además como horas no lectivas las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Los cargos directivos temporales que figuran en este convenio serán consideradas 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, tomando como referencia lo establecido en el artículo 30 del presenteconvenio colectivo.

12. 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 docente tenga ninguna responsabilidad al respecto. No obstante, el centro docente, 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 la documentación de los registros diarios realizados.

13. 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.

14. 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.

15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.

16. A las/os socias/os trabajadoras/es de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.

17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado.

ccoo enseñanza

Defiende tus derechos
www.fe.ccoo.es

XII Convenio Colectivo Nacional

# Centros de Enseñanza Privada de Régimen General



# o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado

Firmado: 03/06/2024 Publicado: 15/07/2024 Código de convenio: 99001925011986