III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22740 *Resolución de 27 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios.*

Visto el texto del IX Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios (código de convenio n.º 99009355011995), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2023, de una parte por las asociaciones empresariales CECE, EyG y ACADE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales USO, FSIE y UGT-Servicios públicos, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de octubre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español y obligará a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

En los convenios colectivos de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio colectivo, se excluirán expresamente de su negociación las siguientes materias: período de prueba, clasificación profesional, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Trabajadores. Las demás materias serán consideradas como condiciones indisponibles por los convenios de empresa o grupos de empresa, que incurrirán en concurrencia de convenios en caso de regular de forma distinta lo dispuesto en el presente convenio sectorial.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en todos los convenios colectivos que puedan negociarse.

Asimismo, y en el supuesto de negociaciones de carácter autonómico, que pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional, será necesario el previo acuerdo, según la respectiva representatividad, de las organizaciones patronales y sindicales legitimadas para negociar en este sector en concreto. En todo caso el convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Las organizaciones firmantes del presente convenio Colectivo, se comprometen a que sus delegados sindicales y centros asociados respeten la presente disposición.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente convenio todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2022.

El convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses a la fecha del término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Una vez denunciado el convenio, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora en un plazo no superior a un mes desde la fecha de vencimiento del convenio o sus prórrogas.

Transcurrido un año desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el BOE al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Constitución de la Comisión Paritaria.*

En el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el mismo.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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

Sus competencias serán las legalmente establecidas. En la primera sesión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán, respectivamente, la función de convocar y moderar las reuniones, y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Dicha Comisión, única en todo el territorio español, estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y al Secretario.

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

Artículo 6. *Funcionamiento.*

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la Mesa Negociadora del convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de, al menos, el 50 por 100 de la representatividad patronal y del 50 por 100 de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

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

1. Se remitirá solicitud por escrito al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, cuyo domicilio se indica en el último párrafo del artículo 5. El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.
2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente. Para aquellos casos en los que la Ley no establezca plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.
3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta, que será firmada por presidente y secretario y se remitirá al consultante la resolución alcanzada que le afecte, firmada por el Secretario de la Comisión Paritaria.
4. En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativo-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización y disciplina del trabajo será competencia exclusiva del empresario, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

Aquellos trabajadores que, como resultado del establecimiento de turnos, realicen sus funciones en algunos de los catorce días festivos no recuperables, disfrutarán esos días de descanso en otro momento a acordar entre las partes.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 8. *Contratación.*

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

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 los organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación laboral.

Los contratos de duración determinada, cuando se hubieren concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo, siempre que la legislación lo permita. Si superada esta duración máxima continuaran prestando sus servicios laborales, pasarán a tener la consideración de fijos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán derecho a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio del empresario.

El número de trabajadores con contrato temporal no podrá superar el 30 por 100 de la totalidad de la plantilla. Se exceptúan de este cómputo los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, los de relevo y los contratos efectuados para subvenir a las necesidades de la empresa en atención a las ocupaciones de residentes no habituales de los Colegios Mayores.

Los trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados 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, adquirirán la condición de trabajadores fijos, en tanto permanezca obrante lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

En el caso de que cambiara la normativa de aplicación a los contratos de trabajo, se mantendrá el régimen jurídico que se venía aplicando a los contratos vigentes en esa fecha, pasando a aplicarse en su integridad la nueva normativa legal o reglamentaria para los nuevos contratos que se realicen. A través de la Comisión negociadora, se

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

podrán adaptar en cualquier momento las nuevas modalidades de contratación o las modificaciones de las ya existentes cuando provengan de un cambio normativo.

Artículo 9. *Contrato indefinido.*

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

Las personas incorporadas a un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación.

Artículo 10. *Contrato de sustitución.*

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

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

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

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

Artículo 11. *Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.*

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

Artículo 12. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.*

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

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

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

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

Se podrá suscribir este contrato para los supuestos de ocupación del colegio mayor fuera del calendario académico, así como para otros supuestos de carácter excepcional y temporal.

2. Asimismo, se podrá concertar bajo esta modalidad para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural,

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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.

Artículo 13. *Contrato de formación en alternancia.*

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

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

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

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

Artículo 14. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.*

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Contrato fijo-discontinuo.*

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

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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

El llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo. Pudiéndose realizar mediante correo electrónico o cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido. En todo caso, la persona trabajadora deberá responder al llamamiento en el plazo máximo de 7 días desde la recepción de la comunicación. En caso de no producirse dicha respuesta se considerará que renuncia al puesto de trabajo.

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 24 de este convenio colectivo.

Al inicio del curso académico, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 16. *Contrato a tiempo parcial.*

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

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional y en el de formación en alternancia. 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.

Los trabajadores 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 y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este artículo. 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 mínimo de tres días.

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

1) La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.
2) Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3) Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

Artículo 17. *Contrato de relevo.*

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

Artículo 18. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba para los trabajadores que se contraten, cuya duración será:

Tres meses para los del grupo I y II.
Dos meses para los de los grupos III, IV y V.
Quince días para el personal no cualificado.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 19. *Clasificación Profesional. Definición de competencias de los grupos profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Área de Servicios Educativos. Personal directivo.
Grupo II. Área de Servicios Educativos. Personal de intervención formativa.
Grupo III. Área de Administración y Servicios Generales: Mandos.
Grupo IV. Área de Administración y Servicios Generales: Técnicos.
Grupo V. Área de Administración y Servicios Generales: Personal de administración y servicios.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en 5 grupos profesionales definidos por nivel su responsabilidad y competencias profesionales. Cada grupo profesional se incluye en un área acorde a los puestos de trabajo.

El personal quedará integrado en alguno de los 5 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación de grado ya que puede suplirse por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificados de profesionalidad adquirida por experiencia laboral, salvo en aquellos puestos en que responda a un obligado cumplimiento de la legislación vigente.

Definición de competencias de los grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales definidos con sus respectivas responsabilidades y competencias profesionales.

Grupo profesional 1. Área de Servicios Educativos. Personal directivo.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento del centro de trabajo.

Realiza funciones que exigen un alto grado de iniciativa, autonomía, planificación, integración, coordinación, supervisión de funciones realizadas por colaboradores, toma de decisiones y que suponen la asunción de la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa:

1. Director/a.
2. Subdirector/a.
3. Jefe/a de estudios o Tutor.

Grupo profesional 2. Área de Servicios Educativos y/o Complementarios. Personal de intervención formativa.

Colabora en las actividades formativas desarrolladas en el centro de trabajo interviniendo en la formación de los jóvenes. Se exige iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de las mismas.

Realiza funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que exigen iniciativa, autonomía, trabajo en equipo, toma de decisiones y responsabilidad. Se requiere titulación específica de grado, ciclos formativos de grado medio o superior, habilitaciones profesionales o certificados de cualificación profesional.

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

1. Educador/a.
2. Médico/a.
3. Psicólogo/a.
4. Responsable de Pastoral.

Grupo profesional 3. Área de Administración y Servicios Generales: Mandos.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente, optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada. Se le requiere formación técnica de grado medio o superior o certificados de cualificación profesional.

En el área administrativa tienen asignada la gestión técnica, económica y administrativa del centro de trabajo, particularmente, en los servicios de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, archivos y bibliotecas.

En el área de servicios tienen asignada la realización de funciones logísticas.

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

1. Jefe/a de Administración o Secretaría.
2. Intendente.
3. Gobernante/a.
4. Jefe/a de Negociado.
5. Jefe/a de Cocina.

Grupo profesional 4. Área de Administración y Servicios Generales: Técnicos.

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

1. Técnico/a de Gestión e Informática.
2. Cocinero/a.
3. Socorrista.

Grupo profesional 5. Área de Administración y Servicios Generales: Personal de administración y servicios.

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

1. Personal de recepción.
2. Oficial de Mantenimiento.
3. Ayudante de Cocina.
4. Auxiliar Administrativo.
5. Auxiliar de Servicios Generales.
6. Personal de Servicios Domésticos.
7. Auxiliar de oficios.

El puesto de Conserje queda a extinguir en virtud de lo establecido en la disposición transitoria tercera.

Artículo 20. *Clasificación Profesional. Definición de competencias de los puestos de trabajo.*

Área de servicios educativos y/o complementarios.

Grupo profesional 1. Personal directivo.

1. Director/a.

Competencia general: Dirige, orienta y supervisa las actividades en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas por el titular de la empresa.

2. Subdirector/a.

Competencia general: Auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

3. Jefe/a de estudios o Tutor.

Competencia general: Responde al desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas de la empresa bajo la dirección del titular de la misma.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional 2. Personal de intervención formativa.

1. Educador/a.

Competencia general: Colabora en la actividad formativa de la empresa bajo la dirección del titular y/o Jefe/a de estudios o Tutor.

2. Médico/a.

Competencia general: Realiza las funciones propias de su especialidad.

3. Psicólogo/a.

Competencia general: Realiza las funciones propias de su especialidad.

4. Responsable de Pastoral.

Competencia general: Realiza las funciones propias de su especialidad.

Área de administración y servicios generales.

Grupo profesional 3. Mandos.

1. Jefe/a de administración o Secretaría.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa y/o la secretaría del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración y/o secretaría supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

2. Intendente.

Competencia general: Tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento de la empresa y sus servicios.

3. Gobernante/a.

Competencia general: Gestiona las actividades propias que se realizan en las dependencias de la empresa, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad del servicio y atención al cliente, organizando y dirigiendo al personal de limpieza, comedor y cocina, en este último caso en defecto de Jefe de Cocina. Se ocupa de la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería, etc.

4. Jefe/a de negociado.

Competencia general: Es el trabajador que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, dirige y coordina, con plena responsabilidad, la actividad del conjunto de servicios administrativos del centro o de una dependencia administrativa, en el caso de que fuere necesario.

En particular, y entre otras tareas, se ocupa de:

– Proponer los métodos y procedimientos para llevar a cabo la actividad administrativa.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

– Realizar la tramitación e impulsión de expedientes.
– Confeccionar los documentos, fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente del trabajo.
– Preparar los informes que, en relación a su cometido, sean solicitados.
– Controlar los gastos e ingresos, así como determinar los medios materiales necesarios en cada momento.
– Coordinar y supervisar, en su caso, el trabajo del personal administrativo a su cargo.

5. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones. Es quien dirige a todo el personal de cocina.

Grupo profesional 4. Técnicos.

1. Técnico/a de gestión e Informática.

Competencia general: Realiza, bajo la dirección de su inmediato superior, las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoria, financiera, comercial, fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales. Es también quien poseyendo la cualificación de los oficios correspondientes dirige y es el responsable del montaje de las instalaciones generales, incluidas las informáticas, de su puesta en marcha y del mantenimiento del inmueble, jardines e instalaciones de la empresa, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla, bajo la dirección de su inmediato superior, los procesos de pre elaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

3. Socorrista.

Competencia general: Vela por la seguridad de los usuarios de piscinas e instalaciones acuáticas, previniendo situaciones potencialmente peligrosas e interviniendo de forma eficaz ante un accidente o situación de emergencia, y por el adecuado mantenimiento, orden y limpieza de las instalaciones y piscina.

Grupo profesional 5. Personal de administración y servicios.

1. Personal de recepción.

Competencia general: Bajo la dirección de su inmediato superior desarrolla las tareas de gestión internas y externas, y realiza trámites elementales de acuerdo con instrucciones y procedimientos establecidos, ocupándose de:

1. la atención a la centralita de teléfono, cuidando de cuestiones burocráticas y de recepción.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

2. la recepción de visitas y procurar el cuidado de las distintas dependencias e instalaciones de la empresa.
3. el cuidado del orden y compostura de los colegiales para el mejor trato y conservación de las instalaciones de la empresa;
4. la limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada;
5. la vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden;
6. la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la empresa;
7. las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios;
8. el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes, así como de los contadores, motores de calefacción y otros equipos comunes y equivalentes.

2. Oficial de mantenimiento.

Competencia general: bajo la dirección de su inmediato superior, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha a partir de un proyecto de ejecución, realiza, el mantenimiento del inmueble, jardines e instalaciones de la empresa, así como el cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

3. Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga, bajo la dirección del cocinero, de pre elaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

4. Auxiliar administrativo.

Competencia general: Realiza, bajo la dirección de su inmediato superior, las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

5. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Bajo la dirección de sus superiores, auxilia al Conserje, y, en su caso, al Oficial de mantenimiento en el desempeño de sus funciones.
En particular, y entre otras tareas, se ocupa de:

– realizar dentro de las dependencias del centro traslados de material, enseres, mobiliario acorde a las posibilidades en relación al tamaño y peso.
– realizar todo encargo y tareas que se le encomienden relacionadas con el servicio dentro y fuera del centro.
– realizar todas aquellas tareas que no presenten dificultad y para las que no se requieran preparación especial y que le sean encargadas por sus superiores.
– el cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
– en general, cualesquiera otras funciones análogas que por razones del servicio se le encomiende.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

6. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza, bajo la dirección de su inmediato superior, las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. Auxiliar de oficios.

Cualquiera que sea su grupo profesional, será el trabajador contratado bajo la modalidad de contrato para la formación o aprendizaje de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 21. *Ceses.*

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

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

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

Artículo 22. *Vacantes y promoción interna.*

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, salvo que la plaza sea a amortizar.

Cuando se quiera cubrir una vacante, la convocatoria se hará pública en lugar visible.

Las vacantes que se produzcan en cada grupo profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, a juicio de la empresa, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones

Los Auxiliares Administrativos con cuatro años de servicio en el centro ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

En caso de nueva contratación o producción de vacantes y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal contratado temporal o a tiempo parcial, siempre que a juicio de empresario reúna los requisitos del puesto a cubrir.

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias, jubilaciones, maternidad

Artículo 23. *Jornada.*

Personal de los Grupos I y II. La jornada a tiempo completo es de 1.472 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de treinta y cuatro horas semanales. El Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, realizarán cinco horas semanales más.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Personal de los Grupos III, IV y V. La jornada a tiempo completo es de 1.688 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de treinta y nueve horas semanales.

El personal administrativo desarrollará su jornada preferentemente de lunes a viernes, estableciéndose, de acuerdo con las necesidades de la empresa, un régimen de turnos rotativos para los sábados.

La jornada de todo el personal durante los meses de julio y agosto se desarrollará de forma continuada en aquellas empresas que no realicen actividad alguna en dicho periodo o se vea ésta reducida muy considerablemente, estableciéndose los turnos que sean precisos para el mantenimiento de los servicios, en el marco de la capacidad organizativa de la empresa. Cuando la jornada continuada sea superior a seis horas diarias, se establecerá un periodo de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.

La jornada del personal no incluido en el párrafo anterior no sufrirá variación en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este convenio salvo pacto en contrario.

El empresario establecerá el oportuno régimen de turnos de manera que el personal pueda disfrutar de cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso durante dos fines de semana (sábado y domingo) al mes, siempre que la capacidad organizativa del centro y el número de personas asignadas al mismo puesto de trabajo lo permitan.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores no afectará al personal contratado para prestar sus servicios durante los fines de semana.

Las horas de mera presencia en la empresa no serán consideradas como de trabajo.

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

Artículo 24. *Guardias de fin de semana.*

El personal del grupo I podrá realizar guardias presenciales o localizadas los fines de semana según establezca la organización de la empresa.

Con carácter general se establecerán por la empresa a principio de curso y, con carácter excepcional y de forma justificada, podrán notificarse cambios a la otra parte con una antelación mínima de una semana a la fecha de realización de la guardia.

Cada día completo de guardia presencial se computará como ocho horas de trabajo efectivo que tendrán la consideración de ordinarias y formarán parte del cómputo anual.

Cada día completo de guardia localizada se computarán como cuatro horas de trabajo efectivo. En el caso de que se solicite la disposición presencial de la persona trabajadora por una duración superior a cuatro horas, el cómputo de la jornada de esa guardia será de ocho horas, que tendrán la consideración de hora ordinaria, y formarán parte del cómputo anual. Finalizada la disposición presencial, se continuará con la guardia localizada.

Cuando la persona trabajadora realice guardias en fin de semana tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días.

Las guardias no se podrán realizar durante dos fines de semana consecutivos.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Son horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. Las horas extraordinarias se realizarán, compensarán y/o abonarán de mutuo acuerdo entre las partes, teniéndose en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, que se distribuirán, preferentemente y según las necesidades de la empresa, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y en periodos no inferiores a quince días naturales, salvo acuerdo entre las partes.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por incapacidad temporal sobrevenida y el periodo de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincida en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes. A falta de acuerdo, las vacaciones se disfrutarán a partir del día en el que correspondiese la reincorporación al trabajo.

Tendrán derecho también a ocho días naturales de vacaciones en Navidad y a siete días naturales en Semana Santa que se disfrutarán, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, de forma continuada. Por necesidades del centro, el empresario podrá establecer el correspondiente régimen de turnos. A tal efecto, se tendrán en cuenta los días anteriores y/o posteriores a los propios de Semana Santa y Navidad.

La empresa, previa consulta con el representante de los trabajadores, posibilitará con la debida antelación un régimen de turnos que garantice que todos los trabajadores disfruten al menos de la festividad de uno de los dos grupos siguientes:

Nochebuena, 24 de diciembre. Navidad, 25 de diciembre.
Nochevieja, 31 de diciembre. Año Nuevo, 1 de enero.

Tendrán derecho además a dos días a largo del año, establecidos por el empresario, según necesidades de la empresa, y previa consulta con el representante de los trabajadores.

Artículo 27. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso 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 inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

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 de consanguinidad o afinidad.

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

b.bis) 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.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de una semana.

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo preavisarlo con una semana de antelación.

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

h) Los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, con derecho a retribución, para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, debiendo justificar tanto la formalización de la matricula como haber asistido a dichos exámenes.

Artículo 28. *Permisos no retribuidos.*

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo al año. El empresario tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con un mes de antelación y el disfrute de dicho permiso no coincide con el concedido a otro trabajador de la misma. Si previamente se ha acordado, este permiso podrá disfrutarse en dos períodos.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso sin sueldo, aun sin agotar el tiempo máximo previsto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a otro hasta transcurridos doce meses, contados desde la fecha inicial del primeramente solicitado, salvo acuerdo con el empresario.

Artículo 29. *Reducción de jornada por cuidado de menores con enfermedad grave.*

Con arreglo a la legislación vigente, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Las enfermedades graves que dan lugar a esta reducción de jornada son las incluidas en el listado del Real Decreto 1148/2011, o normativa que lo sustituya.

En todo lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. *Lactancia y guarda legal.*

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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 en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en la legislación.

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

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

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

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

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.

La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre trabajador y empresario sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 31. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser forzosa, por cuidado de hijo, por cuidado de familiar y voluntaria en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 32. *Excedencia forzosa.*

Serán causa de excedencia forzosa las establecidas como tal en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Excedencia por cuidado de hijo.*

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

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

En este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 34. *Excedencia por cuidado de familiar.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 35. *Reserva del puesto de trabajo.*

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el periodo de excedencia.

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

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

Artículo 36. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga al menos, un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Artículo 37. *Excedencia por víctimas de violencia de género.*

Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre tres meses y un año y reserva del 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.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Reingreso en la empresa.*

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o grupo profesional. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 39. *Jubilaciones.*

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la pensión de jubilación de la Seguridad Social podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso académico de la universidad a la que esté adscrita el Colegio Mayor, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Artículo 40. *Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.*

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

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

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, percibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución mensual ordinaria.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará el complemento indicado un mes más por cada trienio de antigüedad, sin que, en ningún caso, la empresa tenga obligación de abonarlo más de cinco mensualidades.

Los centros y, en su caso las organizaciones patronales para sus afiliados, podrán contratar pólizas que cubran éstas contingencias.

Estos complementos no se abonarán en el caso de que se extinga o cese la relación contractual entre empresa y trabajador.

Artículo 42. *Incapacidad permanente.*

Mientras así se establezca por la legislación aplicable, en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de Incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad Permanente, siendo necesario dar traslado al empresario de la Resolución de Incapacidad en la que deberá constar el plazo para instar la revisión por mejoría.

CAPÍTULO VII

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 43. *Formación continua.*

Las organizaciones negociadoras de este convenio participarán en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomiende el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Artículo 44. *Tiempo de formación.*

Con objeto de fomentar la formación de sus trabajadores y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los Centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua dirigidos a ellos. Los empresarios facilitarán las horas laborales precisas para efectuar dicha formación sin reducción de salario.

En el supuesto de cursos no organizados o promovidos por la empresa sólo se utilizará al efecto la jornada laboral cuando haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o en su defecto autorización expresa de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 45. *Seguros.*

Todas las empresas deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este convenio.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC2.

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

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

a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.
b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
d) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 30.050 euros.

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

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030 euros. En caso de invalidez permanente: 30.050 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

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

Artículo 46. *Ropa de trabajo y calzado.*

Las empresas proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, el uniforme necesario, incluido el calzado, para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Artículo 47. *Comedor.*

Quienes atienden los servicios de cocina y comedor tendrán derecho a manutención en la empresa los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en la empresa.

El resto del personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por la empresa, abonando el 75% de lo establecido para los colegiales residentes. Es potestativo para la empresa establecer que el referido personal no sobrepase el 15% del número de colegiales residentes.

Artículo 48. *Becas.*

Los trabajadores con tres años de antigüedad en la empresa que presten sus servicios con una jornada que supere la mitad de la jornada ordinaria en un Colegio Mayor tendrán derecho a un descuento del 50% para sí o para sus hijos en el coste de los derechos de matrícula de dos convocatorias por asignatura en los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Grado de la Universidad Pública a la que esté adscrita el Colegio Mayor. El derecho a la obtención de la beca estará sujeto a los rendimientos académicos, objetivos y requisitos establecidos en la normativa sobre becas que se exige en la Universidad Pública en la que vayan a cursar los estudios. No se devengará este derecho cuando se supere la proporción de una beca por cada 10 trabajadores con contrato laboral fijo.

Para disfrutar de este derecho es necesario haber solicitado en tiempo y forma las becas establecidas por el sistema público, y haberles sido denegada. La beca se renovará anualmente por cada curso de la carrera escogida, sin que pueda superar el número de años correspondientes a los estudios elegidos. En el supuesto de que el

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

beneficiario sea el trabajador de la empresa, no se aplicará este límite, pero el suspenso de cualquier asignatura determina la pérdida de la beca respecto de la citada asignatura.

Para la obtención de la beca tiene preferencia el trabajador de mayor antigüedad, el que preste servicios a jornada completa sobre el que superando la mitad de la jornada este contratado a tiempo parcial, y en todo caso, el trabajador sobre los hijos.

La Comisión Paritaria del presente convenio resolverá cuantos problemas puedan suscitarse en relación a la existencia de más de un trabajador solicitante de la beca, procediendo en tales casos a la asignación de la misma aplicando criterios objetivos.

CAPÍTULO IX

Salarios

Artículo 49. *Salarios.*

Serán de aplicación para los años 2022, 2023, y 2024 los salarios establecidos en las tablas que se adjuntan como anexo II. La correspondiente al año 2022 tendrá efecto desde el 1 de enero de 2022

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.

Artículo 50. *Movilidad funcional.*

1. 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.

2. 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

Artículo 51. *Anticipos de salario.*

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual.

Artículo 52. *Trienios.*

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder el total por este concepto de los límites establecidos en la legislación vigente. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 53. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación en el presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario y antigüedad.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Se harán efectivas, respectivamente, antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias por un importe proporcional al tiempo de servicio.

Artículo 54. *Prorrateo de pagas.*

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 55. *Colegios Mayores de titularidad no española.*

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste sus servicios en empresas de titularidad no española radicados en España no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este convenio.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 56. *No discriminación.*

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

Artículo 57. *Representación de los delegados de personal.*

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

Artículo 58. *Derecho de reunión.*

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

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

Artículo 59. *Cuota sindical.*

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el sindicato correspondiente determine.

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

Artículo 60. *Acumulación de horas.*

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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 61. *Ausencia por negociación de convenio.*

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

CAPÍTULO XI

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 62. *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 trabajadores sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

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 35/1995.

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.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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

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

f) El destinado a su formación.

Artículo 63. *Reconocimiento médico.*

Las empresas a través de los servicios de vigilancia de la salud correspondientes facilitaran a sus trabajadores la realización de un reconocimiento médico anual.

Artículo 64. *Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de los Colegios Mayores Universitarios.*

Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de los Colegios Mayores Universitarios, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc, sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Colegios Mayores Universitarios».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Colegios Mayores Universitarios se establece en el domicilio social de CECE (Confederación Española de Centros de Enseñanza).

El Órgano Paritario está compuesto por las Organizaciones firmantes 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 un periodo de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 65. *Faltas.*

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.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

– Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.
– No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
– Incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.
– No observar las normas esenciales de higiene en el trabajo.
– Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, así como en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

Son faltas graves:

– Más de tres y menos de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
– Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
– Incumplimiento reiterado de las normas sobre higiene en el trabajo, y especialmente en las tareas o puestos en que se manipulen alimentos.
– Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la empresa que menosprecien ante los colegiales la imagen o prestigio de la empresa.
– Faltar gravemente a la persona del colegial residente, 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 tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
– Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad colegial.
– El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre higiene y manipulación de alimentos del cual pudiera derivarse o haya derivado cualquier perjuicio para la salud de algún/os miembro/os de la comunidad colegial, desobedeciendo las órdenes expresas del titular de la empresa al respecto.
– La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
– Cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero, indeseada, irrazonable, y ofensiva para quien la padece.

Artículo 66. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 67. *Sanciones.*

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
Por faltas graves: Amonestación por escrito; 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, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Las sanciones por faltas graves o muy graves serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los delegados de personal, y miembros del comité de empresas.

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

Artículo 68.

La Dirección de la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren 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.

CAPÍTULO XIII

Infracciones de los empresarios

Artículo 69.

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

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

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación y Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen. Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Los centros que, no siendo propiamente Colegios Mayores Universitarios de titularidad Privada, viniesen aplicando el anexo IV del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, podrán acogerse a este convenio, requiriéndose a tal efecto acuerdo entre el empresario y la mayoría de los trabajadores.

Asimismo, la Comisión Paritaria dictaminará en su caso que aquellos centros análogos a los del párrafo anterior, podrán o no acogerse a este convenio, cuando así se solicite mediante acuerdo entre empresa y trabajadores.

Disposición adicional tercera.

Los empresarios y trabajadores podrán acogerse al régimen de manutención y alojamiento del trabajador en el Colegio Mayor. Los trabajadores que acuerden este

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

régimen percibirán el salario fijado para su grupo profesional en las tablas salariales parte en metálico y parte en especie, sin que la retribución en especie pueda superar el 30% del salario bruto mensual.

Disposición adicional cuarta. *Inaplicación de convenio y solución extrajudicial de conflictos.*

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

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) o acuerdo que lo sustituya y que se encuentre vigente en cada momento. Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las Instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1997 tendrán derecho, al cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa, a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a cinco mensualidades.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a dicha fecha de cumplimiento de los veinticinco años.

Disposición transitoria segunda.

1. El personal interno contratado con anterioridad al 12 de septiembre de 1997 conservará como derecho «ad personam» las condiciones de residencia y manutención que viniese disfrutando a la entrada en vigor del VII convenio.
2. Para el personal interno con contrato posterior al 12 de septiembre de 1997 y anterior a la entrada en vigor del VII Convenio Colectivo podrán mantener como «derecho ad personam» las condiciones que tuvieran pactadas en su contrato de trabajo, sin que pueda exceder del abono del 50 por 100 de la pensión establecida para los colegiales residentes, dado que no gozan de los mismos servicios que los residentes del Colegio Mayor, con el límite del 30 por 100 de las tablas salariales.
3. En todo caso, para los trabajadores internos se entenderá que el derecho de alojamiento cesará a partir de los tres meses de la baja por Incapacidad Temporal.
4. La Comisión Paritaria resolverá cuantas cuestiones se planteen en esta materia.

Disposición transitoria tercera.

Las funciones concretas recogidas en el artículo 18 del VIII Convenio Colectivo, Grupo profesional 5 para el oficial de mantenimiento pasarán a realizarse por el personal de recepción.

Desde la entrada en vigor del presente convenio Colectivo la persona trabajadora que realice las funciones de personal de recepción quedará encuadrada automáticamente en este puesto de trabajo.

En consecuencia, a partir de la fecha de entrada en vigor del VIII Convenio, el puesto de trabajo de Conserje quedó como puesto a extinguir, no pudiéndose realizar ningún contrato para el mismo, manteniéndose vigentes exclusivamente los realizados hasta ese momento.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio Colectivo estén prestando sus servicios como Conserje mantendrán las condiciones laborales reconocidas en el VII Convenio Colectivo, de ser las mismas más beneficiosas que las establecidas en el presente.

Disposición transitoria cuarta.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a constituir una comisión para la mejora de las definiciones correspondientes a los distintos puestos de trabajo establecidos en el capítulo V, relativo a la Clasificación Profesional, de este convenio.

Disposición transitoria quinta.

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 primeros meses 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 dicha comisión serán, al menos:

– Impacto salarial de las futuras subidas del SMI
– Estudio de medidas encaminadas a la prevención de enfermedades comunes y accidentes de trabajo, así como su remuneración a través de los complementos a la incapacidad temporal.
– Adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.

Disposición final primera. *Adhesión.*

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

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

Las condiciones del presente convenio forman un todo indivisible.

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

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

ANEXO I

Registro de jornada y control horario

Los criterios para el control y registro horario en los Colegios Mayores son los siguientes:

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 académico, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta el calendario laboral y académico de cada año, en función de lo que establece el convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora.

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.

Las horas de mera presencia en la empresa, fuera de la jornada de la persona trabajadora, no serán consideradas como de trabajo efectivo, salvo que el trabajador/a esté a disposición del empresario o éste le encomiende o autorice actividad laboral.

Si se produce una incidencia que obligue a realizar más horas, esto será debidamente comunicado y autorizado por la dirección, y registrado en el mismo día.

Sólo tendrá la consideración de tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores para el cambio de ropa cuando resulte necesario por razones de higiene, seguridad o por sus especiales características, en cuyo caso se contabilizará el tiempo invertido al inicio y al final de la jornada.

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. 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.

7. En las jornadas continuadas de trabajo con una duración superior a 6 horas, se considerará como tiempo de trabajo la pausa de, al menos, 15 minutos a la que tiene derecho la persona trabajadora.

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

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

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el colegio mayor, 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 de trabajo efectivo las realizadas por encima de la jornada que tuviera fijada para ese día

10. El personal directivo que figura en este convenio será considerado a estos efectos como mando intermedio, cargo 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 inherente al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 21 del VIII Convenio Colectivo.

11. 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 colegio mayor, 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.

12. 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

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

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

13. 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.

14. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso académico pudiera superar la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo o en el convenio colectivo, en el caso de no estar establecido en aquél., se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos durante los meses de junio y julio, previos a la finalización del citado curso. Todo ello, conforme establece la legislación vigente.

15. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del Colegio mayor, se llevará un control horario en documento separado, en el que se reflejará el tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

ANEXO II*

Tablas salariales 2022

	Salarios — Euros	Trienios — Euros
GRUPO I. Área de Servicios Educativos		
Personal directivo		
Director/a.	2.667,10	61,87
Subdirector/a.	2.355,92	61,87
Jefe/a de Estudios o Tutor.	2.120,77	56,85
GRUPO II. Área de Servicios Educativos		
Personal de intervención formativa		
Educador/a.	1.793,48	38,88
Médico.	1.793,48	38,88
Psicólogo/a.	1.793,48	38,88
Responsable de Pastoral.	1.793,48	38,88
GRUPO III. Área de Administración y Servicios		
Mandos		
Jefe/a de Administración o Secretaría.	1.407,83	33,71
Intendente.	1.214,22	30,34
Gobernante/a.	1.199,83	28,82
Jefe/a de Negociado.	1.200,05	29,16
Jefe/a de Cocina.	1.144,88	28,82
GRUPO IV. Área de Administración y Servicios		
Técnicos		
Técnico/a de Gestión e Informática.	1.144,88	28,82
Cocinero/a.	1.091,27	28,82
Socorrista.	1.046,67	28,82

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

	Salarios — Euros	Trienios — Euros
GRUPO V. Área de Administración y Servicios		
Personal de administración y servicios		
Conserje (a extinguir).		
Oficial de Mantenimiento.	1.046,67	28,82
Personal de recepción.	1.046,67	28,82
Ayudante de cocina.	1.046,67	28,82
Auxiliar Administrativo.	1.002,08	28,82
Auxiliar de servicios generales.	1.002,08	28,82
Personal de servicios domésticos.	1.002,08	28,82
Auxiliar de Oficios.	SMI 2022	

Tablas salariales 2023

	Salarios — Euros	Trienios — Euros
GRUPO I. Área de Servicios Educativos		
Personal directivo		
Director/a.	2.760,45	64,03
Subdirector/a.	2.438,38	64,03
Jefe/a de Estudios o Tutor.	2.194,99	58,84
GRUPO II. Área de Servicios Educativos		
Personal de intervención formativa		
Educador/a.	1.865,22	40,43
Médico.	1.865,22	40,43
Psicólogo/a.	1.865,22	40,43
Responsable de Pastoral.	1.865,22	40,43
GRUPO III. Área de Administración y Servicios		
Mandos		
Jefe/a de Administración o Secretaría.	1.492,30	35,73
Intendente.	1.311,36	32,76
Gobernante/a.	1.295,81	31,12
Jefe/a de Negociado.	1.296,05	31,49
Jefe/a de Cocina.	1.236,47	31,12

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

	Salarios — Euros	Trienios — Euros
GRUPO IV. Área de Administración y Servicios		
Técnicos		
Técnico/a de Gestión e Informática.	1.236,47	31,12
Cocinero/a.	1.178,57	31,12
Socorrista.	1.130,40	31,12
GRUPO V. Área de Administración y Servicios		
Personal de administración y servicios		
Conserje (a extinguir).		
Oficial de Mantenimiento.	1.130,40	31,12
Personal de recepción.	1.130,40	31,12
Ayudante de cocina.	1.130,40	31,12
Auxiliar Administrativo.	1.082,25	31,12
Auxiliar de servicios generales.	1.082,25	31,12
Personal de servicios domésticos.	1.082,25	31,12
Auxiliar de Oficios.	SMI 2023	

Tablas salariales 2024

	Salarios — Euros	Trienios — Euros
GRUPO I. Área de Servicios Educativos		
Personal directivo		
Director/a.	2.788,05	64,67
Subdirector/a.	2.462,76	64,67
Jefe/a de Estudios o Tutor.	2.216,94	59,42
GRUPO II. Área de Servicios Educativos		
Personal de intervención formativa		
Educador/a.	1.883,88	40,84
Médico.	1.883,88	40,84
Psicólogo/a.	1.883,88	40,84
Responsable de Pastoral.	1.883,88	40,84
GRUPO III. Área de Administración y Servicios		
Mandos		
Jefe/a de Administración o Secretaría.	1.507,23	36,09
Intendente.	1.324,47	33,09

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es

	Salarios — Euros	Trienios — Euros
Gobernante/a.	1.308,77	31,44
Jefe/a de Negociado.	1.309,01	31,81
Jefe/a de Cocina.	1.248,84	31,44
GRUPO IV. Área de Administración y Servicios		
Técnicos		
Técnico/a de Gestión e Informática.	1.248,84	31,44
Cocinero/a.	1.190,36	31,44
Socorrista.	1.141,70	31,44
GRUPO V. Área de Administración y Servicios		
Personal de administración y servicios		
Conserje (a extinguir).		
Oficial de Mantenimiento.	1.141,70	31,44
Personal de recepción.	1.141,70	31,44
Ayudante de cocina.	1.141,70	31,44
Auxiliar Administrativo.	1.093,07	31,44
Auxiliar de servicios generales.	1.093,07	31,44
Personal de servicios domésticos.	1.093,07	31,44
Auxiliar de Oficios.	SMI 2024	

* Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores, como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2022 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en el plazo de tres meses desde la publicación de estas tablas en el BOE.

cve: BOE-A-2023-22740
Verificable en https://www.boe.es