

# VIII CONVENIO COLECTIVO

## DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

### CAPITULO I

#### Ámbitos

#### **Artículo 1º.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

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

#### **Artículo 2º.- Ámbito funcional.**

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

#### **Artículo 3º.- Ámbito temporal.**

La duración de este Convenio será hasta el 31 diciembre de 2018.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el B.O.E. y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2014, salvo las excepciones previstas en el artículo 29 y Disposición Transitoria Segunda.

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

Las retribuciones del año 2018 deberán negociarse antes del 31 de diciembre de 2017.

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

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

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

#### **Artículo 4º.- Ámbito personal.**

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

## **CAPITULO II Comisión Paritaria**

#### **Artículo 5º.- Constitución de la Comisión Paritaria.**

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

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

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

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

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

COMISIÓN PARITARIA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA  
(C/ Jacometrezo, 15, 5º M, 28013 MADRID)

#### **Artículo 6º.- Funcionamiento.**

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

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito (correo postal o electrónico), con una antelación mínima de 10 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

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

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

### **CAPITULO III**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 7º.-**

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

### **CAPITULO IV**

#### **Contratación y Clasificación Profesional**

##### **Artículo 8º.- Contratación.**

##### **NORMAS GENERALES**

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

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

También adquirirán la condición de fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, todo ello de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vigente. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de

inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

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

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las modificaciones oportunas.

#### a) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

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

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

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

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

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

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

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

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

#### b) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

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

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

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

#### c) CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO



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

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicios determinados queda identificado y será válido cuando las empresas de enseñanza afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros - tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito - para prestarles servicios o cursos de enseñanza y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

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

#### d) CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS:

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

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

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

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

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

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

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

#### e) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:

El contrato para la formación y el aprendizaje, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años (o con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% según DT. 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación de la Ley 53/2006, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

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

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

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

4.- La retribución del trabajador será el S.M.I con independencia del tiempo dedicado a formación.

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

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

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

#### f) CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS:

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

#### g) CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, de acuerdo al artículo 38 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

#### **Artículo 9º: Sucesión de empresas.**

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

Para las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública, en los supuestos en los que se produzca la adjudicación de la concesión de servicio público a una nueva empresa, por finalización de la concesión y concurso posterior,



rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, se estará ante un supuesto de subrogación de todos los derechos y obligaciones de los trabajadores con contrato en vigor y antigüedad mínima de 3 meses en la empresa saliente, que se registrará por el artículo 44 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. Para hacer efectiva la subrogación contemplada en este apartado, se deberá seguir el procedimiento siguiente:

- 1) La empresa entrante deberá comunicar, por medio fehaciente, a la empresa saliente, su condición de nueva adjudicataria del servicio.
- 2) La empresa saliente notificará a los trabajadores el cambio de concesionario, con indicación de la razón social de la empresa entrante.
- 3) La empresa saliente pondrá a disposición de la entrante y de la representación legal de los trabajadores, sí a hubiere, en el plazo máximo de 10 días naturales antes de la fecha de inicio del servicio por la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:
  - Relación de los trabajadores subrogados, con indicación de sus datos personales y laborales.
  - Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores relacionados.
  - Copia de los 3 últimos recibos de salarios de los trabajadores relacionados.
  - Certificado de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
  - Fotocopia de los modelos TC/2 de los últimos 4 meses.

#### **Artículo 10º.- Período de prueba.**

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

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 11º.- Clasificación Profesional.**

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en el anterior convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad del sector de la enseñanza no reglada, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

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

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en cuatro 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 cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación, en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligadas las entidades a contratar por grupo profesional y puesto de trabajo específico.

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

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

#### **GRUPO I: PERSONAL DOCENTE**

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

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

Enseñanza

#### **GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Jefe de Administración.  
Oficial Administrativo de primera.  
Oficial Administrativo de segunda.  
Orientador profesional.  
Auxiliar Administrativo.  
Redactor/a - Corrector/a.  
Agente Comercial.  
Televendedor.  
Prospector de empleo.

### **GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS:**

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

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

### **GRUPO IV: PERSONAL NO DOCENTE**

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

Titulado/a no docente.

### **Artículo 12º. Definición de competencias de los puestos de trabajo.**

#### **Grupo profesional I. Personal docente**

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

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

Profesor/a Auxiliar o Adjunto: Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél.

Profesor Auxiliar "on line": Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido por su actividad en la formación "on line".

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

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

### **Artículo 12º. Definición de competencias de los puestos de trabajo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Grupo III: Personal de servicios:**

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

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

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

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

### **Grupo IV: Personal no docente**

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

### **Artículo 13º.- Puestos funcionales**

Pueden ser:

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

### **Artículo 14º.- Definición de puestos funcionales y características.**

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

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

Subdirector/a: Es quien sustituye al Director.

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

### **Artículo 15º.- Movilidad Funcional.**

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

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

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

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

### **MOVILIDAD FUNCIONAL POR DECISION DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL O SEXUAL:**

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



de género de los puestos de trabajo vacantes que existieren.

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

#### **Artículo 16º.- 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, 30 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 30 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 30 días.

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

#### **CAPITULO V:**

#### **Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencia, maternidad**

#### **Artículo 17º.- Jornada.**

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

Grupo I: 1.446 horas.

Grupos II, III: 1.715 horas.

Cómputo de puestos de trabajo funcionales: 200 horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia 34 horas semanales para el Grupo I y 39 horas semanales para los Grupos II, III y IV.

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

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

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si éstas fuesen de menor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará mensualmente o al finalizar el contrato, en su caso.

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

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

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

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

a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente.

b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales.

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

### **Artículo 18º.- Vacaciones.**

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

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

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

Los Grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, 4 días laborales al año.

#### **Artículo 19º.- Permisos.**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada. En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de 15 días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida de común.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.

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

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

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

f) Un día por traslado de domicilio.

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

h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.

2. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 20 días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

#### **Artículo 20º.- Ascensos y Vacantes.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 21º.- Excedencias.**

## Enseñanza

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

2º.- Atendiendo a la legislación vigente para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por los trabajadores afectados por el presente convenio, una excedencia de una duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

### **Artículo 22º.- Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción.**

1) Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos 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 ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en los apartados 4 y 5 del art.48 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.



En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Así mismo, el trabajador podrá sustituir el derecho indicado en el párrafo anterior por la acumulación de este periodo en jornadas completas de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador que así lo solicite será por un permiso retribuido de 15 días laborables.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

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

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada diaria.

4.) Los trabajadores, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste,

para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

5.) También tendrán derecho a la reducción de su jornada, con reducción proporcional de haberes, los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado de menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad.

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

## **CAPITULO VI: Actualización, perfeccionamiento**

### **Artículo 23º.-**

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

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

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

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

## **CAPITULO VII: Derechos sindicales**

### **Artículo 24º.-**

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

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

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

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

## **CAPITULO VIII: Mejoras sociales**

### **Artículo 25º.- Becas para los hijos.**

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

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

### **Artículo 26º.- Seguro de responsabilidad civil y accidentes.**

1. Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.070,85 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.
2. Igualmente las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido accidente "in itinere".

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

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

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

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

## **CAPITULO IX: Retribuciones**

### **Artículo 27º.-**

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

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

Dicho salario lo percibirán los trabajadores en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa.

### **Artículo 28º.-**

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 17, será el establecido en el Anexo 1.

### **Artículo 29º.- Complemento de dedicación.**

Con efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo los trabajadores percibirán un complemento salarial mensual (12 pagas) denominado "de dedicación" que ascenderá a las siguientes cuantías:

-105,70 euros/mes si presta servicios el 50 % o más de la jornada anual.

-52,85 euros/mes si presta servicios menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

-32 euros/mes si presta servicios el 25% o menos de la jornada anual.

### **Artículo 30º.- Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.**

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador, devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en cada período de 3 años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

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

- 30 horas de formación, para el grupo I.
- 15 horas de formación, para los grupos II y III.
- 10 horas de formación, para el grupo IV.

Dichas horas tendrán la consideración de horas laborables.

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

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

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el artículo 28º del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período. Se abonará repartido en 12 o 14 pagas anuales y año tras año hasta acumular un nuevo tramo, que a su vez se acumulará al anteriormente devengado.

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

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

#### **Artículo 31º.-**

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

#### **Artículo 32º.-**

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

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



## **CAPITULO X: Régimen disciplinario**

### **Artículo 33º.-**

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

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

## **CAPITULO XI: Seguridad, salud laboral y violencia de género**

### **Artículo 34º.- Seguridad, Salud en el trabajo y violencia de género.**

1) En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE 10/11/1995).

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

2) Delegados de Prevención:

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

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

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

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

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

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

### 3) Comité de la Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó 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 art. 39 de la Ley 31/1995.

### 4) Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza No Reglada.

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

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

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

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

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

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


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

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

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

#### 5) Violencia de género.

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



## CAPITULO XII

### Globalidad, absorción, derechos adquiridos

#### Artículo 35º.-

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

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

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera:

Con independencia de lo establecido en el artículo 2º, también podrá ser de aplicación el presente convenio a las organizaciones empresariales negociadoras del mismo.

## **Segunda:**

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

Si al transcurrir las  $\frac{3}{4}$  partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

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

## **Tercera:**

El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el V Convenio Colectivo, quedó extinguido y sin ninguna eficacia, desde Enero de 2007. En su lugar, surtió efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 30 de este texto.

Los trabajadores integrados en el ámbito personal del presente convenio, percibirán el citado complemento de desarrollo profesional equivalente a la cantidad que resulte de multiplicar el valor del CPP fijado en las tablas salariales, según el puesto de trabajo, por el número de trienios cumplidos, siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 30 y en la disposición adicional segunda.

## **Cuarta:**

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 corresponde a la mujer.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera:**

Contratos de fomento a la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2001.

Los contratos de fomento a la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2001, incluidos los celebrados al amparo de lo previsto en el Real Decreto- Ley 8/1997, de 16 de mayo, o en la Ley 63/1997, de 26 de

diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron hasta su finalización.

**Segunda:**

El antiguo complemento extrasalarial de transporte queda suprimido con efectos del día uno del mes siguiente a la fecha de publicación en BOE del presente Convenio Colectivo, transformándose a partir de dicha fecha en el nuevo complemento de dedicación regulado en el artículo 29 del Convenio.

Hasta dicha fecha los trabajadores seguirán devengando el antiguo plus transporte en los términos previstos en el artículo 26 del séptimo Convenio Colectivo.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera:**

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

**Segunda:**

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

**Tercera:**

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o los que legalmente lo sustituyan.

**Cuarta:**

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

**Quinta: Adhesión al A.S.A.C.**

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



## Sexta:

Procedimiento de Solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este Convenio Colectivo.

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

