



X Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado

Publicado en el BOE el 11 de Junio de 2018

JORNADA

Personal Docente (art. 28)

- La jornada lectiva será de **27 horas semanales** y **237 complementarias** no pudiendo exceder la jornada las 8 horas.
- El personal dedicará **50 horas anuales** a formación, reciclaje y actualización de conocimientos.
- La dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en complementarias, y viceversa.
- Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de **90 horas**, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este Convenio.

Personal No Docente (art. 29)

- La jornada del personal titulado de servicios complementarios será de **33 horas semanales**.
- La jornada del resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV será de **40 horas semanales**.

Jornada adicional por cargo temporal (art.30)

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá **5 horas semanales más**, en las que deberá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones del coordinador y del tutor podrán realizarse dentro del horario establecido.

Descanso semanal entre jornadas (art. 31)

- La jornada diaria no excederá las 8 horas de lunes a viernes y 4 horas los sábados.
- Si el descanso semanal de día y medio continuo no puede disfrutarse en sábado y domingo se disfrutará en otro día de la semana.
- Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Horas extraordinarias (art. 32)

Las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

Cómputo anual (art. 33)

	Centros con cursos de verano	Centros sin cursos de verano
Jornada lectiva	1089 h.	1069 h.
Jornada Complementaria	237 h.	257 h.
J. para formación	50 h.	50 h.

- Personal titulado de servicios complementarios: 1.396 h.
- Otro personal de servicios complementarios y personal de administración y servicios generales: 1724 h.
- Personal interno: 40h. más de jornada anual.

Horas de mera Presencia (art. 34)

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

Vigilancia de comedor y transporte (art. 35)

El personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante las comidas, recreos o trayectos del transporte escolar, tendrán derecho respectivamente, unos a manutención gratuita y otros a la gratuidad del transporte.

Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares (art. 37)

El personal administrativo y de servicios generales. DURANTE LOS PERÍODOS DE VACACIONES ESCOLARES, ES DECIR, JULIO Y AGOSTO, realizará jornada continuada con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

El personal administrativo. DURANTE LOS DÍAS NO LECTIVOS CORRESPONDIENTES AL PERÍODO DE VACACIONES ESCOLARES DE NAVIDAD Y SEMANA SANTA, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos

servicios queden atendidos.

Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar (art. 38)

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, entre mínimo un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Calendario Laboral (art. 39)

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

VACACIONES (art.40)

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 1 mes, preferentemente en verano o a los días que en proporción les corresponda y 5 jornadas de las señaladas como laborables preferentemente en período estival.

Personal No Docente (art. 41)

Tendrá derecho a 6 días naturales durante la Semana Santa y 8 días en Navid, de forma continuada, además de 3 días laborales durante el año a determinar por el titular de Centro.

Personal Docente (art. 42)

En Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fije para los alumnos. El 50% del personal docente disfrutará de 2 semanas más de vacaciones en período estival, estableciendo el titular los turnos de manera rotativa.

Quedan excluidos de esta obligación los centros que tengan cursos de verano o internados. En compensación el 50% del personal recibirá, de manera rotativa, un complemento salarial único del 35% de su salario bruto correspondiente a 1 mensualidad.

PERMISOS

Permisos con remuneración (art. 46)

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

- 15 días por matrimonio.
- 3 días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de 5 días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en 1 día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- 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.

Permisos sin sueldo (art. 47)

Hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, 15 días de preaviso. De encontrarse otro trabajador de permiso, el Titular del Centro decidirá su concesión tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

EXCEDENCIAS

Excedencia forzosa (art. 51)

Con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

- Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de IT.
- Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical tenga representatividad legal suficiente.

SOLICITUD DE AFILIACIÓN



DATOS PERSONALES

Apellidos: Nombre:
 Domicilio:
 C.P.: Población: Provincia:
 Teléfono: Móvil: Correo electrónico:
 N.I.F.: Fecha de nacimiento: / /

DATOS PROFESIONALES

Nombre del centro:
 Dirección:
 C.P.: Población: Provincia:
 Teléfono: Fax:
 Titulación: Categoría profesional:
 Convenio aplicable: Fecha de ingreso en el centro: / /
 Trabajador en el paro: Si No

DATOS BANCARIOS

Entidad Bancaria:
 Nombre y apellidos del titular de la cuenta:
 Número de cuenta con IBAN: / / /



Federación de Sindicatos
Independientes de Enseñanza

Tu Futuro
Nuestra
Fuerza

Más Información en: www.fsie.es



D./D^a

Solicita su ingreso en el Sindicato Independiente de Enseñanza de
y autoriza a éste a emitir a su nombre los recibos correspondientes a la cuota de
afiliado y a cargarlos en la cuenta bancaria facilitada.

Firma:

En a de de 20.....

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, el solicitante queda informado en este momento de que sus datos se incorporarán al fichero del Sindicato, autorizando a éste al tratamiento de los mismos con fines sindicales, así como la comunicación o cesión de estos datos, con el mismo fin si fuera necesario, a la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), o a los Sindicatos de la misma de su Comunidad Autónoma. El solicitante queda informado de su derecho de oposición, acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales en los términos previstos en la Ley, pudiendo ejercitar este derecho por escrito ante el Sindicato al que se afilia.

- Descanso de 1 curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 10 de servicio en el mismo Centro.
- Durante el período de gestación de la trabajadora.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

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

Excedencia por cuidado de hijo (art. 52)

Por un período no superior a 3 años, computable a efectos de antigüedad, 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 pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizando el mismo, y hasta el fin de la excedencia, la reserva quedará referida a su mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

Excedencia por cuidado de familiar (art. 53)

Por un periodo no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al ómputo de la antigüedad.

Excedencia voluntaria (art. 54)

El trabajador debe tener al menos 1 año de antigüedad en el Centro y deberá solicitarla por escrito con al menos 15 días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo

acuerdo en contrario. Se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. El mismo trabajador podrá volver a solicitarla si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

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

JUBILACIONES (art.55)

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

MATERNIDAD Y ADOPCIÓN (art.44)

La trabajadora en situación de maternidad recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total en las condiciones siguientes:

- Duración de 16 semanas, con reserva del puesto de trabajo que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- Distribución a elección de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo el período de suspensión no se verá reducido.
- En caso de parto prematuro y hospitalización el neonato el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir

de la fecha del alta hospitalaria.

- Al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultanea o sucesivamente con el suyo.
- En caso de parto prematuro con falta de peso y otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas.
- En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre empresa y trabajador.

PATERNIDAD (art.45)

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas*, ampliables en el supuesto de parto, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados

* Ampliado 5 semanas por la disposición final 38.1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Ref. BOE-A-2018-9268 de 4 de Julio de 2018.

LACTANCIA (art.48)

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, incrementándose proporcionalmente en los casos múltiples.

Tambien podrá sustituirse por una reducción de jornada diaria en media hora o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación será por un permiso retribuido de 20 días naturales.

INCAPACIDAD TEMPORAL(art.43)

En los supuestos de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su base reguladora.

En caso de declaración de IT por accidente de trabajo, se continuará abonando al trabajador afectado el mencionado complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en la empresa.

MEJORAS SOCIALES

Enseñanza gratuita (art.80)

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

Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado 1 del artículo 51, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

Tasas por comedor y transporte (art.81)

El personal no afectado por el artículo 35 (trabajadores encomendados a tareas de vigilancia de comedor y transporte) podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando el 50% de lo establecido para los alumnos, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del Centro lo permitan a juicio del Titular.

NOVEDADES

Supresión del plus transporte y transformación en complemento de dedicación (Disp.Trans.1ª)

El antiguo complemento extrasalarial de transporte queda suprimido con efectos del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación en BOE del Convenio, transformándose en el nuevo complemento de dedicación regulado en el artículo 67 del X Convenio.

Hasta dicha fecha los trabajadores seguirán devengando el antiguo plus transporte en los términos previstos en el artículo 68 del IX Convenio Colectivo.

Complemento de dedicación (art. 67)

Los trabajadores con jornada igual o superior al 60% percibirán un complemento denominado "de dedicación", que tendrá la consideración de percepción salarial. Su importe será el que corresponda a cada puesto de trabajo en las tablas salariales recogidas en los Anexos III y IV. Se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación del presente convenio y se percibirá en 15 pagas (si se aplican las tablas del Anexo III) o 14 pagas (en caso de aplicación de las tablas del Anexo IV).

Los trabajadores con jornada parcial inferior al 60% percibirán este complemento en proporción a la jornada realizada.

B.O.E. de 11 de Julio de 2018

Edición de Septiembre de 2018