

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

Resolució EMT/1212/2025, de 24 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya (codi de conveni núm. 79100215012020)

Vist el text del II Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya (Codi de conveni núm. 79100215012020), subscrit en data 27 de gener de 2025 i esmenat en data 18 de març de 2025, en representació dels treballadors, per CCOO, UGT i USOC, i en representació de la part empresarial per l'organització empresarial catalana de la formació (CATformació), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 24 de març de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

II Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya anys 2025-2027

Preàmbul

El present Conveni col·lectiu d'ensenyament i formació privada no reglada de Catalunya per als anys 2025-2027, ha estat subscrit per la part empresarial pels representants de l'organització empresarial catalana de la formació (CATformació), i per la part social pels representants d'UGT, de CCOO i d'USOC.

Títol I

Disposicions generals

Capítol I

Àmbits

Article 1

Àmbit territorial

El present conveni serà aplicable en tot el territori de Catalunya.

Per a aquells aspectes que poguessin afectar el sector però el seu únic àmbit possible de negociació fos estatal els seria aplicable, com a dret supletori, el Conveni estatal que els desenvolupi.

Article 2

Àmbit funcional

Quedaran afectades pel present Conveni col·lectiu totes les empreses de titularitat privada que es dediquin a impartir ensenyament i formació professional privada per a l'ocupació i en general qualsevol no reglada (perruqueria i estètica, teràpies alternatives, idiomes, informàtica, artística i musical, esportiva, comunicació, imatge i so, sanitària, gestió administrativa i empresarial, prevenció de riscos laborals, preparació per a oposicions, reforç escolar i altres).

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afectarà a tot el personal que, en règim de contracte de treball, presti els seus serveis a les empreses incloses en el seu àmbit territorial i funcional, independentment de qui sigui titular.

Les disposicions d'aquest conveni no s'apliquen al personal al qual fa referència el RD 1382/1985, d'1 d'agost pel que es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta Direcció, que es regirà únicament per aquesta norma i pel que es pacti amb la Direcció de l'empresa.

Article 4

Àmbit temporal

L'àmbit temporal del present Conveni serà des de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2027, amb les excepcions especificades en aquest article i en les clàusules transitòries.

Aquest conveni es denunciarà amb un mínim de dos mesos d'antelació al seu venciment, en cas contrari, s'entendrà prorrogat d'any en any.

En cas de denúncia s'iniciaran les negociacions en el mes de gener següent al seu venciment.

Els efectes econòmics s'aplicaran per a cada any de vigència amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener.

Capítol II

Comissió paritària

Article 5

Composició i funcionament

S'estableix una Comissió paritària com a òrgan d'interpretació, mediació, arbitratge, conciliació, vigilància i per a totes aquelles qüestions que es puguin suscitar en el compliment del present Conveni.

Aquesta Comissió estarà integrada per 1 membre de cada sindicat que hagi signat el present Conveni i el mateix nombre de membres de l'organització empresarial, els quals, d'entre ells, triaran les persones que realitzin tasques de president i secretària.

Aquesta Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en quantes matèries siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cadascuna de les organitzacions i es requerirà per a l'aprovació d'acords el vot favorable del 60% de la representació patronal i del 60% de la representació sindical.

Aquesta Comissió fixa el seu domicili, per rebre les consultes o per a qualsevol petició de les funcions que té encomanades, a la seu de CATformació, domiciliada al carrer Roger de Llúria número 155, entresòl 3r, de Barcelona (08037). E-mail cparitaria@catformacio.org.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada per semestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho sol·liciti alguna de les organitzacions sindicals o patronals que han signat el Conveni.

En tots dos casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia, la data de la reunió i la documentació adjunta necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Article 6

Funcions

Són funcions específiques de la Comissió paritària les següents:

1. Interpretació del conveni. Tal interpretació es fa extensiva als pactes d'adhesió, desenvolupament i articulació del conveni amb la finalitat de garantir l'absència de contradiccions entre aquests i el propi Conveni, quan existeixi consulta a aquest efecte i tenint en compte, entre d'altres, les pautes següents:

1.1 Quan es rebí al domicili de la Comissió una sol·licitud d'intervenció es transmetrà a les altres parts interessades, de manera que cadascuna d'aquestes podrà recaptar la informació que estimi necessària.

1.2 La Resolució de la Comissió es realitzarà en tots els casos sobre la base del plantejat per la part consultant. Als efectes pertinents, tota la documentació serà arxivada per la Comissió mixta i constituirà part integrant de la pròpia Resolució. La comissió notificarà per e-mail a les parts afectades per cada consulta la Resolució adoptada.

1.3 Els acords de la Comissió d'interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors.

2. Intervenir o arbitrar en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present conveni o aquells que, promoguts per una persona treballadora individual, tinguin una solució que sigui extensible o generalitzable a un grup de persones treballadores.

3. Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.

4. Entendre en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional sobre la interposició dels conflictes col·lectius que sorgeixin en les empreses afectades per aquest Conveni per l'aplicació o interpretació que se'n derivi.

5. Facultats d'aplicació i d'interpretació del Conveni.

6. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació de condicions de treball i/o d'inaplicació del règim salarial del present Conveni col·lectiu en els supòsits contemplats en els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors seran les establertes en els articles 52 i 53 del present Conveni col·lectiu i d'acord amb l'establert en el RDLET.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

7. Les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la Comissió paritària en relació amb qualsevol de les competències abans citades seran sotmeses per les parts signatàries als procediments de mediació i arbitratge regulats en la disposició addicional quarta.

Capítol III

Organització del treball

Article 7

La disciplina i organització de la feina són facultats exclusives i específiques de l'empresari, i s'ajustaran al previst en la legislació vigent en cada moment i a les disposicions de caràcter intern que s'adoptin.

Títol II

Del personal

Capítol I

Classificació del personal

Article 8

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present conveni es classificarà en un o diversos dels següents grups:

Grup 1. Personal docent (PD)

Professor.

Grup 2. Personal tècnic (PT)

Expert.

Orientador professional.

Consultor.

Informàtic.

Bibliotecari.

Traductor/intèrpret.

Grup 3. Personal d'administració i comercial (PAC)

Nivell I. Cap.

Nivell II. Responsable de secció.

Nivell III. Oficial.

Nivell IV. Auxiliar.

Grup 4. Personal de serveis generals (PSG)

Nivell I. Cap.

Nivell II. Oficial.

Nivell III. Auxiliar.

Nivell IV. Monitor.

Categories funcionals temporals

1. Director.
2. Sotsdirector.
3. Cap d'estudis.
4. Cap de departament.
5. Responsable de prevenció de riscos laborals.
6. Responsable de qualitat.
7. Tutor.

Les categories funcionals temporals anteriorment esmentades, així com la seva jornada i complement salarial específic, es mantindran mentre es desenvolupin aquestes funcions.

En el supòsit que, per motius organitzatius o per qualsevol altre causa, una persona treballadora exercís més d'un càrrec, però només realitzés la jornada addicional d'un d'ells, percebrà únicament el complement funcional de major quantia.

La Comissió paritària homologarà totes les categories no previstes en aquest Conveni.

Les definicions corresponents a les diferents categories són les que figuren en l'annex I, que forma part integrant d'aquest Conveni; tenen caràcter enunciatiu i no comporten l'obligació d'estar totes previstes.

Article 9

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional, en l'empresa, quedarà regulada per l'establert en l'Estatut dels treballadors i la normativa aplicable. De manera excepcional, i amb l'objectiu de donar certa flexibilitat a l'estructura empresarial, les persones treballadores incloses en l'àmbit funcional del present conveni, realitzaran aquelles tasques que li siguin requerides pels seus superiors, sense menysprear la seva dignitat professional. Aquestes tasques hauran de ser comunicades al treballador i als representants legals, si n'hi ha, amb indicació clara de les feines a realitzar i de la seva durada, amb data final automàtica en el moment que desaparegui la causa que les va motivar. L'empresa vetllarà perquè, en la mesura del possible, aquesta mobilitat no recaigui sempre en les mateixes persones treballadores.

Capítol II

Contractació, període de prova, vacants i cessaments de personal

Article 10

Generalitats de la contractació

El personal afectat per aquest Conveni podrà ser contractat a tenor de qualsevol de les modalitats legals establertes a cada moment.

El contracte es formalitzarà seguint les disposicions legals vigents i especialment en tot el referent a la contractació temporal i les seves limitacions.

Les persones treballadores contractades sense pactar modalitat alguna, quant a la seva durada, es consideraran fixos transcorregut el període de prova, excepte prova contrària que n'acrediti la naturalesa temporal.

En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a la disposició del Delegat/s de personal o del

Comitè d'empresa.

Article 11

Especificacions de la contractació

Totes les contractacions es regiran per la normativa específica i vigent per a cada tipus de contracte amb les úniques excepcions següents:

a) Contracte eventual per circumstàncies de la producció: tindrà una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

La contractació temporal no podrà superar el 60% del personal de l'empresa. No constaran com a personal temporal les persones contractades en pràctiques, formació, substitució i de relleu.

b) Contracte formatiu per a l'obtenció de la Pràctica professional: La retribució serà el 90%, durant tota la vigència, de la retribució establerta en aquest Conveni per a la seva categoria professional.

El període de prova serà el mateix que s'especifiqui en aquest Conveni per a les mateixes categories professionals.

c) Contracte formatiu per a la formació en alternança: El salari serà l'especificat a la normativa general aplicable.

El contracte es podrà realitzar per una durada mínima de 6 mesos.

e) Contracte fix discontinu: donades les peculiaritats de l'activitat d'aquest sector, les empreses podran utilitzar els contractes de fixos discontinus de la modalitat de temps parcial.

Article 12

Període de prova

Tot el personal de nou ingrés, a partir de la vigència d'aquest Conveni, quedarà sotmès al període de prova, que en relació amb el seu grup professional s'estableix a continuació:

1. Per tot el personal contractat temporalment:

a) Personal docent: 80 dies laborables.

b) Personal tècnic: 50 dies laborables.

c) Cap d'administració i responsable de secció: 60 dies laborables.

d) Resta del personal: 30 dies laborables.

2. Per a tot el personal contractat per temps indefinit el període de prova serà de 100 dies laborables.

3. En empreses de menys de vint-i-cinc persones treballadores el període de prova no podrà excedir de tres mesos per les persones treballadores que siguin tècnics titulats.

En els contractes a temps parcial que no es treballi tots els dies laborables de la setmana, el període de prova no podrà superar en cap cas els límits següents:

- Apartat a) els 5 mesos.

- Apartat b) i c) els 4 mesos.

- Apartat d) els 2 mesos.

Aquest període es computarà amb caràcter general.

Article 13

Vacants

S'entén per vacant la situació produïda en l'empresa per baixa d'una persona treballadora amb contracte

CVE-DOGC-A-25093067-2025

indefinit com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral.

1. Vacants entre el personal d'administració (grup 3): les vacants que es produeixin en aquest personal es podran cobrir amb persones treballadores del mateix grup i de la categoria immediatament inferior, excepte els càrrecs de cap d'administració i de responsable de secció.

Els auxiliars administratius amb 3 anys de servei en la categoria ascendiran a oficials administratius i, si no hi hagués cap vacant, continuaran com a auxiliars amb la retribució d'oficial.

2. Vacants entre el personal de serveis generals (grup 4): les vacants que es produeixin entre aquest personal es podran cobrir per persones treballadores de la categoria immediatament inferior d'aquest grup, sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir, excepte el càrrec de cap de serveis.

3. En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fix de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència el personal amb contracte a temps parcial.

Si no hi hagués, segons la Direcció de l'empresa, personal que reunís les condicions esmentades en els apartats anteriors, les vacants es cobriran d'acord amb les necessitats de l'empresa segons el parer de la Direcció.

Article 14

Cessament voluntari

1. La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament en el servei a l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement de l'empresari per escrit, complint amb els termes de preavís següents:

Personal docent, personal tècnic, cap d'administració i responsable de secció, i cap de serveis generals: 1 mes.

La resta de personal: 15 dies.

2. Per al personal que exerceixi un càrrec funcional el preavís haurà de ser amb 1 mes més addicional a l'establert anteriorment.

3. L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

4. Si l'empresa rep el preavís en el temps i forma adequades, estarà obligada a abonar a la persona treballadora la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació donarà dret a la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavís.

Títol III

Jornada, vacances, descansos, malaltia, permisos, cursos, excedències i jubilacions

Capítol I

Jornada de treball

Article 15

Generalitats

La jornada laboral en l'empresa es computarà amb caràcter general anualment.

Totes les persones treballadores hauran de realitzar un màxim anual de 215 dies laborables. En el cas que la jornada laboral es desenvolupi de dilluns a dissabte el total anual de dies laborables s'incrementarà en el mateix nombre de dissabtes que treballi.

Trimestralment es procedirà al control de la jornada anual amb la finalitat d'evitar grans desviaments que

CVE-DOGC-A-25093067-2025

impedeixin la seva regularització d'una forma ordenada. En cas de detectar-se desviacions significatives, la regularització es podrà realitzar en períodes inferiors.

El personal haurà d'estar en el seu lloc de feina a l'hora convinguda i amb tot el necessari preparat i llest per al començament de la feina a realitzar.

En el cas de no treballar les hores necessàries indicades per completar el còmput anual pactat, aquestes hores es realitzaran durant la resta de dies del mes o any, segons les indicacions de la Direcció fins a completar aquest còmput.

L'empresa podrà adequar a cada moment els horaris i les jornades a les seves necessitats tenint en compte que no es realitzaran més de 8 hores diàries, tret que s'hagin de recuperar hores per completar l'horari setmanal, mensual o anual. El descans mínim setmanal serà d'1,5 dies.

Totes les persones treballadores en jornada diària continuada superior a les 6 hores, gaudiran d'un període de descans màxim de 30 minuts que mai serà computat com de feina efectiva, s'han de recuperar per realitzar la jornada contractada.

Es considerarà jornada partida si existeix un període de descans mínim d'1 hora que mai serà considerat com a feina efectiva.

Les hores de mera presència no es consideraran dins de la jornada de feina efectiva, tret que, en virtut de l'horari establert per la Direcció, aquesta així ho estimi, i es dediquin a la realització de tasques pròpies del seu grup professional i/o unes altres d'anàloga naturalesa.

La distribució del total d'hores al llarg de l'any, fins a completar el còmput anual d'hores de feina efectiva, serà competència de la Direcció de l'empresa.

El nombre d'hores de feina anual per a cadascuna de les categories afectades pel present conveni són les que s'especifiquen en l'article 18.

La jornada setmanal es distribuirà segons les necessitats de l'empresa, generalment de dilluns a divendres, però aquelles empreses que per la seva activitat ho facin de dilluns a dissabte continuaran amb la mateixa distribució respectant els descansos setmanals establerts en l'Estatut dels treballadors. De forma excepcional i sempre que existeixin festivals, reunions, cursos de formació o similars es podrà treballar en aquests dies (dissabtes, diumenges i festius). Aquells que treballin diumenges i festius tindran un descans mínim setmanal de 2 dies, tret que hagin estat contractats per treballar en aquests dies.

Article 16

Jornada setmanal

Als únics efectes del càlcul dels temps parcials, s'entendrà que la mitjana d'hores treballades setmanalment seran les següents:

Personal docent: 31 hores setmanals.

Personal tècnic: 38 hores setmanals.

Personal d'administració i comercial: 36 hores setmanals.

Personal de serveis generals: 36 hores setmanals.

Monitor: 38 hores setmanals.

Per al personal titulat no docent (a extingir): 32 hores setmanals.

Article 17

Flexibilitat

L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any, el 10% de la jornada de feina establerta en el present Conveni per a cadascun dels grups professionals i categories a extingir, tot això d'acord amb l'establert en l'article 34 del RDLET.

Capítol II

Jornades en còmput anual

Article 18

Jornada anual

Es confeccionarà un calendari laboral general anual, que es posarà en coneixement dels representants del les persones treballadores.

La distribució de les hores de feina al llarg de l'any, a fi de completar el còmput d'hores establertes en aquest article, serà competència de la Direcció de l'empresa o les persones en les quals delegui.

La jornada màxima en còmput anual serà:

Personal docent: 1.300 hores. De les quals un màxim de 1.230 seran lectives i la resta no lectives.

Personal tècnic: 1.620 hores.

Personal d'administració i comercial: 1.530 hores.

Personal de serveis generals: 1.530 hores.

Monitor: 1.620 hores.

Per al personal titulat no docent (a extingir): 1.356 hores.

Categories funcionals: 200 hores addicionals.

Els professors que ostentin la categoria funcional de tutor, realitzaran funcions pròpies d'aquest càrrec dins l'horari establert per a cada tipus d'ensenyament.

Article 19

Hores lectives i hores no lectives

L'horari del professor podrà estar dividit en període lectiu i període no lectiu.

S'entén per període lectiu el període durant el qual el professor està en contacte directe, presencial o telemàtic amb l'alumnat realitzant la seva feina, que consisteix en l'explicació oral, tutories grupals, realització de proves o preguntes als alumnes.

S'entén per període no lectiu tot aquell que efectuat pel professor tinguin relació amb l'ensenyament, tal com el temps de preparació de classes, reunions d'avaluació, clautres, correccions, preparacions de treballs, entrevistes amb els pares dels alumnes, biblioteques, formació del professorat, la tutoria personalitzada amb l'alumne o les entrevistes individualitzades, substitucions esporàdiques i altres situacions anàlogues.

Capítol III

Jornada addicional i hores extres

Article 20

Jornada addicional

Les jornades anuals aquí especificades es podran incrementar, per als contractes a jornada completa, sempre que ho requereixi la Direcció de l'empresa i una vegada informada la representació legal dels treballadors/ores en las quantitats màximes següents:

a) Per al personal docent: un màxim de 200 hores.

- b) Per al personal tècnic: un màxim de 90 hores.
- c) Per al personal d'administració i comercial: un màxim de 180 hores.
- d) Per al personal de serveis generals: un màxim de 180 hores.
- e) Per al personal titulat no docent (a extingir): un màxim de 354 hores.
- f) Per al monitor: un màxim de 90 hores.

El 50% del total d'hores addicionals seran d'obligat compliment si es notifica al treballador/a amb 5 dies naturals d'antelació.

Per l'increment de l'altre 50% de les hores de la jornada addicional serà necessari l'acord del treballador/a.

La borsa d'hores tindrà un valor econòmic únic i igual per a totes les persones treballadores de la mateixa categoria i s'ha confeccionat tenint en compte les vacances, descansos retribuïts, pagues extres i qualsevol concepte econòmic que pogués influir.

Es retribuïran d'acord amb la fórmula següent: salari base anual, especificat en taules per a cada categoria, dividit pel nombre d'hores anuals corresponents a cadascuna d'elles, incrementat en un 10%.

En cap cas aquesta borsa d'hores tindrà la consideració d'hores extraordinàries.

El personal acollit a aquest pacte no podrà realitzar hores extres per ser incompatibles amb la borsa d'hores.

La realització d'aquesta jornada addicional, total o parcialment, no crea cap tipus de dret adquirit i no serà consolidable segons l'article 26.3 del RDLET.

Article 21

Hores extres

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin, en cada cas, de la jornada establerta en aquest Conveni. La iniciativa per treballar les hores extraordinàries correspon a l'empresa, i la lliure acceptació de la persona treballadora. Aquestes hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari base vigent en cada moment o compensades amb hores de descans i agrupades en dies, quan sigui possible.

Capítol IV

Vacances i descans retribuït

Article 22

Vacances

Totes les persones treballadores afectades pel present Conveni gaudiran de 22 dies laborables a l'any de vacances retribuïdes, si treballen 5 dies a la setmana i 31 dies naturals si treballen 6 dies a la setmana (22 laborables + 4 dissabtes) o la part proporcional al temps treballat, si aquest fora inferior a l'any.

Es gaudiran en els períodes de menor activitat empresarial, preferentment a l'estiu.

En cas de cessament, l'empresa podrà optar entre concedir els dies de vacances pendents de gaudir o compensar-los econòmicament.

Si el treballador hagués gaudit en el moment del cessament, voluntari o per extinció del contracte, de més dies de vacances dels que li corresponguin en aquell moment, se li descomptaran de la liquidació corresponent.

El personal que no realitzi la seva feina durant tots els dies de la setmana, els dies de vacances marcats com a laborables s'entendran com a proporcionals als dies de feina setmanal efectiva. Tants dies de vacances com dies laborables treballa en un mes.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

El gaudi dels dies de vacances en cap cas reduirà la jornada anual pactada o establerta en aquest conveni, que s'haurà de realitzar íntegrament, ja que ha estat confeccionada tenint en compte aquesta situació.

Les vacances es computaran, a tots els efectes de gener a desembre, però donades les característiques d'aquest sector, aquelles empreses que venien computant-les de setembre a agost podran continuar fent-ho.

Una vegada marcades les vacances col·lectivament, individualment o iniciat el seu gaudi, aquestes no se suspendran, ni es modificaran excepte acord entre les parts i en els casos especificats legalment.

Article 23

Descansos retribuïts

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a 16 dies laborables en jornades de 5 dies setmanals o bé de 16 dies laborables més 3 dissabtes en jornades de 6 dies setmanals, a distribuir conforme a les regles següents:

- a) 9 dies laborables a distribuir entre Setmana Santa, Nadal i ponts.
- b) 3 dies laborables fixats per la persona treballadora, que seran comunicats a l'empresa amb 15 dies laborables d'antelació i que seran concedits excepte concurrència de sol·licituds o que suposin un problema organitzatiu.
- c) 4 dies laborables fixats per l'empresa.
- d) 3 dissabtes fixats de mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora, per a aquell personal que treballi 6 dies a la setmana.

La persona treballadora que no porti un any a l'empresa, tindrà dret als dies que li corresponguin en proporció al temps treballat.

El personal que no realitzi la seva feina durant tots els dies de la setmana els dies de permís marcats com a laborables s'entendrà proporcional als dies de treball anual efectius.

El gaudi dels dies de descans en cap cas reduirà la jornada anual pactada o establerta en aquest Conveni, que s'haurà de realitzar íntegrament, ja que ha estat confeccionada tenint en compte aquesta situació.

Els dies de permís retribuït són d'obligat compliment i no poden compensar-se econòmicament.

Article 24

Cessament abans de l'any

El personal que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant l'any.

L'empresa podrà optar entre concedir els dies de vacances pendents de gaudir abans del cessament o compensar-los econòmicament.

Capítol V

Malalties i permisos

Article 25

Incapacitat temporal

Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal (IT) durant els tres primers mesos, rebran el complement necessari fins a completar el 100% de les seves retribucions salarials totals inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat, amb un màxim de 7 mesos en un període de 12 mesos.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

En cas que la persona treballadora no tingui dret a cobrar la prestació, no percebrà l'esmentat complement mentre duri aquesta situació.

Article 26

Naixement i adopció

Totes les persones treballadores tenen dret a gaudir del permís de naixement de fills i adopció d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors i normativa legal d'aplicació vigent en cada moment.

Les persones treballadores tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar. Quan les vacances coincideixin total o parcialment amb el període de permís per naixement de fill o adopció, aquestes es gaudiran just a continuació del permís, fins a esgotar el total dels dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents, sempre d'acord amb l'Estatut dels treballadors i la normativa legal d'aplicació vigent en cada moment.

Article 27

Permís per cura de lactant

Les persones treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora retribuïda d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. Per la seva pròpia voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat.

La persona treballadora podrà substituir aquesta reducció de jornada per una acumulació en jornades completes, un cop finalitzat el permís de naixement del/la fill/a i el gaudi de les vacances, en cas que li corresponguin, si no se sol·licita excedència després de l'acumulació de lactància.

Si es sol·licités l'excedència abans que el nen/a complís els 9 mesos, se li descomptarien els dies gaudits de més al haver utilitzat un període en el que no li corresponia acumulació.

Els dies totals per acumulació de la lactància per mutu acord, serà de 12 dies naturals en el cas de treballar tots els dies de la setmana.

Si, la persona sol·licitant, no treballa tots els dies de la setmana, l'acumulació de la lactància per mutu acord, serà la proporcional entre els dies de la setmana treballats i els dies totals de la setmana.

El resultat final serà el número de dies efectius de descans.

En el supòsit que ambdós progenitors treballin en la mateixa empresa, la Direcció podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades comunicades per escrit.

En cas de part múltiple tindrà dret a 1 hora d'absència per cadascun dels/les fills/es que es tinguin.

Sempre d'acord amb l'Estatut dels treballadors i la normativa legal d'aplicació vigent en cada moment.

Article 28

Permisos retribuïts

Les persones treballadores amb l'avís i la justificació previs, podran absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per qualsevol dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge, parella de fet o parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altre persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

c) Tres dies per defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini s'ampliarà en dos dies.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Un dia per noces d'un fill/a, germà/na i/o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, serà necessari cenyir-se al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

g) Tot el personal tindrà dret a un permís retribuït d'un màxim anual de 20 hores per a assistència a un consultori mèdic de la Seguretat Social, per a ell i/o per acompanyar a familiars de primer grau de consanguinitat, avisant amb antelació i justificant-ho adequadament.

En el supòsit que l'assistència sigui a la consulta d'un especialista de la Seguretat Social no es comptabilitzarà a l'efecte del còmput de la limitació de les 20 hores anuals.

Queden excloses del permís esmentat les sessions de rehabilitació.

Per les persones treballadores a temps parcial, el temps de permís retribuït serà proporcional a les hores contractades.

h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

i) Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

j) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.

Article 29

Permisos no retribuïts

Tot el personal afectat per aquest Conveni podrà sol·licitar fins a un màxim de 2 permisos a l'any sense sou, que hauran de ser-li concedits en cas de sol·licitar-los (excepte en casos d'urgència justificada) amb, almenys, 15 dies laborables de preavís:

a) En les jornades setmanals de 5 dies fins a un màxim de 10 dies laborables continuats entre els dos permisos.

b) En les jornades setmanals de 6 dies fins a un màxim de 10 dies laborables més 2 dissabtes continuats entre els dos permisos.

c) En les jornades setmanals de menys de 5 dies fins a un màxim de tants dies continuats de permís com dies laborables treballa en 2 setmanes, entre els dos permisos.

En cas de sol·licitud per part de diverses persones treballadores, o trobar-se un altre persona treballadora de permís, o si es tracta d'un període de màxima activitat, o no és possible la seva substitució, la Direcció decidirà sobre la concessió del permís tenint en compte les necessitats de l'empresa i informarà a la representació legal de les persones treballadores.

Capítol VI

Cursos d'actualització i perfeccionament

Article 30

Formació

CVE-DOGC-A-25093067-2025

La Direcció de l'empresa podrà organitzar cursos de perfeccionament al llarg de l'any.

La formació es podrà dur a terme tant en el mateix centre com fora d'aquest, i es poden utilitzar tant recursos propis com procedents d'altres empreses.

Si els cursos de perfeccionament es realitzen fora de la jornada laboral i les persones treballadores els realitzen voluntàriament, les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció que es produeixin o pactin, derivats de l'assistència, seran assumits per l'empresa.

Si els cursos de perfeccionament tinguessin lloc dins de la jornada laboral, aquestes hores seran computades com a jornada de feina efectiva i l'assistència serà obligatòria havent de córrer l'empresa amb les despeses derivades de l'assistència.

Article 31

Exàmens oficials

Per realitzar exàmens oficials, les persones treballadores tindran la corresponent llicència, mantindran la seva retribució i hauran de justificar, tant la formalització de la matrícula com haver assistit als exàmens.

Capítol VII

Excedències

Article 32

Modalitats d'excedència

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en els articles següents.

En tots dos casos la persona treballadora no tindrà dret a retribució.

Article 33

Excedència forçosa

1. Seran causa d'excedència forçosa les següents:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina i mentre duri el seu càrrec representatiu.

b) Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertanyi la persona treballadora tingui representativitat legal suficient en el sector de l'ensenyament regulat en aquest Conveni i mentre duri el seu càrrec representatiu.

c) Per atendre el cònjuge o a un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es puguin valer per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda. Aquesta excedència no serà superior a dos anys. La persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de feina durant el primer any. Transcorregut aquest termini la reserva es manté, però per a un lloc de feina del mateix grup professional o categoria equivalent.

El període de durada d'aquesta excedència es podrà gaudir de manera fraccionada, conforme a l'elecció de la persona treballadora.

d) El descans de 12 mesos per a aquelles la persones treballadores que vulguin dedicar-se al seu perfeccionament professional, després de vuit anys d'exercici actiu en la mateixa empresa i sempre que no sigui per realitzar una activitat retribuïda en empreses integrades en l'àmbit de l'ensenyament i la formació.

Quan l'excedència estigui relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives, el període d'exercici en l'empresa serà de 4 anys.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

e) Per naixement, adopció d'un fill o acolliment permanent o preadoptiu, que donarà dret a la reserva del lloc de feina fins a 3 anys.

Quan ambdós progenitors treballin en la mateixa empresa, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani, sempre que aquest es generi pel mateix subjecte causant.

El període de durada d'aquesta excedència podrà gaudir-se de manera fraccionada, conforme a l'elecció del treballador/a.

f) En cas de violència de gènere.

2. La persona treballadora que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de feina, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a reincorporar-se a l'empresa, sense perjudici del que per a cada cas s'especifica en l'apartat anterior.

3. La persona treballadora es reincorporarà en la data de finalització de l'excedència o bé quan desaparegui la causa que va motivar l'excedència. En aquest cas, tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se a l'empresa.

En cas de no incorporar-se a l'empresa d'acord amb el que estipula el paràgraf anterior, causarà baixa definitiva en l'empresa.

4. L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Article 34

Excedència voluntària

1. L'excedència voluntària es podrà concedir a la persona treballadora amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els que tinguin, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa i no hagin gaudit d'aquesta modalitat d'excedència durant els 4 anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

2. La persona treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si en l'empresa hi hagués una vacant en la mateixa o similar categoria laboral.

3. Durant el temps de gaudi d'aquesta excedència no es computarà l'antiguitat.

4. La persona treballadora haurà de comunicar la seva intenció de reincorporar-se a l'empresa en un termini mínim de 30 dies naturals previs a la data de finalització de l'excedència.

Títol IV

Retribucions

Capítol I

Disposicions generals

Article 35

Pagament de salaris

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni queden establerts en les taules salarials i en el seu articulat.

El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Seran abonats en metàl·lic, xec bancari, transferència o altres modalitats, previ informe al Comitè d'empresa o delegats de personal.

Article 36

Feines de superior categoria

Quan s'encomani al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquesta, mentre subsisteixi aquesta situació.

Si el període de temps de situació esmentada és superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, la persona treballadora podrà sol·licitar estar classificat segons la categoria professional que desenvolupi, excepte necessitats de titulació, i percebrà en aquests casos la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 37

Feines d'inferior categoria

Si per necessitats imprevisibles, l'empresa tingués necessitat de destinar una persona treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible i haurà de mantenir-li la retribució i altres drets corresponents a la seva categoria professional. Aquesta situació constarà per escrit en un acord, precisant la temporalitat de la situació que en tot cas no superarà el límit màxim d'un any; fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals de les persones treballadores.

Article 38

Bestretes de salari

La persona treballadora té dret a percebre bestretes a compte de la seva feina, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual reportat.

Article 39

Jornades completes

Les taules que figuren en l'annex V d'aquest Conveni corresponen a les jornades completes que per a les diferents categories es pacten en els articles 15 i següents.

Article 40

Centres estrangers

Les retribucions del personal espanyol que presti serveis en centres no espanyols radicats a Catalunya no podran ser inferiors a les que percep el personal de la seva categoria i mateixes funcions de la mateixa nacionalitat del centre, ni tampoc de les assenyalades en aquest Conveni.

Article 41

Còmput d'antiguitat

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la de l'últim ingrés de la persona treballadora en l'empresa, excepte en els casos de suspensió de contracte que se seguirà l'establert legalment. En els casos que el treballador hagi tingut contractes consecutius o amb un interval inferior a 20 dies, el seu còmput serà el del primer contracte que compleixi aquest requisit.

Article 42

Triennis

Per cada trienni vençut, la persona treballadora tindrà dret a percebre la quantitat que a aquests efectes

CVE-DOGC-A-25093067-2025

s'indica en les taules salarials. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment, serà acumulatiu i s'abonarà a les 14 mensualitats.

Tot l'establert i relacionat al present article no serà aplicable a les contractacions realitzades a partir de l'01/01/2012, a les empreses que aplicaven l'Acord d'Eficàcia Limitada, ni a partir de l'01/01/2020, a les empreses que aplicaven el VIII Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat de Catalunya. Tampoc serà d'aplicació a les noves contractacions, ni a totes les categories de nova creació en el present Conveni i que no venien relacionades en el VIII Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat de Catalunya.

Article 43

Pagues extraordinàries

1. Les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base, antiguitat i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. A l'efecte del còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries s'estableix el termini de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga d'estiu i de l'1 de gener al 31 de desembre per a la paga de Nadal.

2. Al personal que cessi o ingressi en l'empresa durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes anteriorment especificats, prorratejant el seu import en proporció al temps de servei.

Article 44

Prorrateig de pagues extres

De comú acord entre l'empresari i les persones treballadores es podran prorratejar les gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si això no s'estigués fent fins avui.

Article 45

Retribucions proporcionals

Les persones treballadores que es trobin en polivalència funcional percebran la seva retribució proporcionalment a la jornada contractada en relació a les diverses categories o grups professionals en els quals es trobi enquadrat.

Article 46

Retribució de jornades parcials

Les persones treballadores contractades per a la realització d'una jornada inferior a l'especificada en aquest Conveni percebran la seva retribució en proporció al nombre d'hores setmanals o anuals contractades.

Per al càlcul de les jornades parcials de les persones treballadores docents que tinguin distribuïda la seva jornada en hores lectives i no lectives, es tindrà en compte la proporcionalitat d'aquestes jornades d'acord amb l'establert en aquest Conveni.

Article 47

Feina nocturna

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, tindran la consideració de feina nocturna i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base quant a la seva retribució, tret que el salari s'hagués establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Article 48

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Anul·lació de classes

En el cas es que produeixi una anul·lació de classes o no s'hi presenti el client/alumne sense previ avís i el professor/expert s'hi hagués presentat i la seva retribució fos específicament de preu/hora, se li abonarà el valor d'1 hora. L'empresa durant aquest període podrà dedicar-lo a realitzar altres feines del seu grup professional.

Aquest article no serà d'aplicació per aquelles persones treballadores que no tinguin contractada una jornada general amb el seu salari corresponent.

Article 49

Plus de transport o distància

A tots els treballadors els serà aplicable el plus extrasalarial de transport especificat en l'annex V.

En els casos de personal contractat a temps parcial aquest plus serà proporcional a la jornada contractada.

Article 50

Manutenció, desplaçament i allotjament

Si per necessitats del servei alguna persona treballadora hagués de desplaçar-se de la localitat en què habitualment tingui el seu centre de treball, l'empresa correrà amb totes les despeses que aquest desplaçament li origini directament imputables a l'execució del servei.

Les condicions en les quals s'han d'efectuar els desplaçaments, figuraran en el pacte d'empresa.

L'ús de vehicle propi per realitzar els desplaçaments especificats anteriorment, comportarà el pagament d'un preu per km recorregut, com a mínim igual a l'estipulat legalment.

Capítol II

Complements específics

Article 51

Complement per funció

Les persones treballadores a les quals se'ls encomanen algunes de les categories funcionals descrites en l'article 8 percebran, mentre exerceixin aquesta tasca, el complement funcional temporal estipulat a aquest efecte en les taules salarials.

Títol V

Procediments de solució de conflictes

Capítol I

Solució de conflictes

Article 52

Inaplicació de las condicions de treball del conveni

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores legitimades per negociar un Conveni col·lectiu conforme a l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes establerts a l'article 41.4, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al present Conveni d'acord amb l'establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

L'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i ha de determinar amb exactitud la retribució a percebre i condicions laborals pactades per les persones treballadores d'aquesta empresa, establint, si escau i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials i laborals establertes en aquest Conveni col·lectiu, sense que en cap cas dita inaplicació pugui superar el període de vigència del Conveni ni, com a màxim els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establertes en aquest conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives i laborals per raons de gènere.

Article 53

Modificació substancial de les condicions de treball

Quant al règim, procediment, drets de consulta dels representants de les persones treballadores i efectes de les modificacions substancials de les condicions de treball tant individuals com col·lectives se seguirà el que es disposa en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

En desenvolupament del previngut en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, el procediment a seguir per a la modificació de les condicions a les quals es refereixen els apartats 5 i 6 del citat article 41, serà el següent:

A l'inici del període de consultes de 15 dies l'empresa lliurarà a la representació de les persones treballadores per escrit la informació que justifiqui la mesura i avalui de manera específica els riscos laborals que puguin ocasionar les modificacions substancials de condicions de treball que es pretenen implantar.

Per mutu acord podrà ampliar-se el període de consultes fins a un màxim de 30 dies.

Així mateix, les parts podran en qualsevol moment substituir, mitjançant acord, el període de consultes al qual fa referència l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors per la mediació i/o arbitratge de la Comissió paritària del present Conveni.

En cas de desacord, la decisió serà notificada per l'empresari a les persones treballadores un cop finalitzat el període de consultes i tindrà efectes en el termini de 7 dies següents a la notificació i les parts hauran de sol·licitar la mediació o, si escau, l'arbitratge de la Comissió paritària que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies laborables o seguir els procediments establerts en la Disposició adicional quarta.

No obstant això, en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a les quals es refereix l'article 41.5 de l'Estatut dels treballadors, l'aplicació dels procediments de mediació i arbitratge als quals es refereix el paràgraf anterior no interromprà l'aplicació de les possibles modificacions ordenades per la Direcció de l'empresa una vegada esgotat el període de consultes.

La intervenció com a interlocutors davant la Direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del Comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

En els supòsits d'absència de representació legal de les persones treballadores en l'empresa, aquesta s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per formar part de la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu i tret que les persones treballadores decidissin atribuir la seva representació a una comissió integrada per les persones treballadores de la pròpia empresa designada conforme al que es disposa en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Títol VI

Règim assistencial

Capítol I

Seguretat i salut laboral

Article 54

Disposicions generals

Les empreses i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions que sobre seguretat i salut en el treball estan contingudes en la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, i altres disposicions de caràcter general aplicables. A aquest efecte, a l'inici del curs escolar, l'empresa podrà sol·licitar de l'Institut Català de la Salut, o a través dels seus serveis de prevenció, propis o externs, una revisió mèdica dels treballadors.

Les empreses, d'acord amb la normativa vigent, facilitarà la creació de protocols d'assetjament i donarà resposta a les reclamacions que es puguin produir en aquesta matèria.

Article 55

Prevenció de riscos

Totes les empreses vetllaran pel compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals i facilitaran les eines necessàries per al seu compliment per part de les persones treballadores, tot d'acord amb el disposat a l'Estatut dels treballadors.

Capítol II

Millores socials

Article 56

Premi de fidelitat o permanència

Les persones treballadores tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en què tinguin un mínim de 15 anys de servei en l'empresa i hagin complert un mínim de 60 anys d'edat.

Quan el treballador compleixi aquests dos requisits podrà sol·licitar per una sola vegada, en el moment que ell decideixi, l'esmentat premi en un únic pagament.

El premi serà de tres gratificacions econòmiques per als primers 15 anys de servei i una gratificació més, d'igual import, per cada 5 anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament. En cap cas es reportaran parts proporcionals.

El valor d'una gratificació serà l'equivalent al salari base de la nòmina de la persona treballadora que ho sol·licita.

En el cas que la persona treballadora sol·liciti l'esmentat premi mentre està en situació de jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria per estar prestant els seus serveis en l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per la jubilació parcial.

L'import d'aquest premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà amb la nòmina del mes següent a haver fet la sol·licitud.

En el supòsit que ho sol·licitin diverses persones treballadores en el mateix any o existeixin dificultats econòmiques provades, les parts pactaran el seu abonament dins dels 12 mesos següents.

Tot l'establert i relacionat amb el present article no serà aplicable a les contractacions realitzades a partir de l'1/01/2008, ni a les noves contractacions, ni a totes les categories de nova creació en el present Conveni i que no venien relacionades en el VIII Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat de Catalunya.

Article 57

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Roba de treball

L'empresa proporcionarà una vegada a l'any roba específica de feina, quan sigui obligatòria la seva utilització durant la jornada laboral. Les persones treballadores hauran de mantenir-la en perfecte estat d'ús i retornar-la en extingir-se la seva relació laboral per qualsevol motiu.

Article 58

Ajudes als fills de les persones treballadores

Les empreses compreses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni mantenen per als fills de les seves persones treballadores, quan aquestes almenys realitzin la meitat de la jornada laboral, un règim d'ajuda a l'estudi basat en els següents criteris:

- a) Preferència de plaça sempre que les característiques i condicions del centre ho permetin.
- b) Dret, com a mínim, al 50% de descompte sobre els preus estipulats per als ensenyaments que s'imparteixen en cursos organitzats i en funcionament i que no excedeixin del 20% dels alumnes matriculats.

Article 59

Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Totes les empreses hauran de comptar amb dues pòlisses d'assegurances que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Les empreses notificaran als representants de les persones treballadores les seves especificacions i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal de l'empresa que figuri donat d'alta en el règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins RNT, així com nominalment totes les persones treballadores en situació d'excedència forçosa, excepte els inclosos en l'article 32.1.a), encara que figurin en els RNT del centre.

Com a mínim les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

Responsabilitat civil

En la qual poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguin ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 300.000 euros.

Accidents individuals

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 19.000 euros, capital assegurat en cas d'incapacitat permanent total 12.000 euros, absoluta 20.000 euros i gran invalidesa 30.000 euros.

Capítol III

Drets sindicals

Article 60

Absències

La persona treballadora, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment en aquest

Conveni.

Article 61

No discriminació

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament de la feina, les publicacions d'interès laboral o social, sempre que ho comuniqui a l'empresa.

Article 62

Representació dels delegats de personal

Els Delegats de personal exerciran mancomunadament davant l'empresari la representació per a la qual van ser escollits i tindran les mateixes competències establertes pels Comitès d'empresa.

Article 63

Representació dels Comitès d'empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de les persones treballadores en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i es constituirà en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 treballadors o més.

Article 64

Competències

Els delegats de personal, delegats sindicals i membres del Comitè d'empresa tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la LOLS i la resta de disposicions legals aplicables.

Article 65

Dret de reunió

Es garantirà el dret que les persones treballadores tenen a reunir-se en els locals de l'empresa, sempre que no se'n pertorbi el normal funcionament i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades al director o representant de l'empresa, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones que no pertanyen al centre i que pensen assistir-hi.

Amb la finalitat de garantir aquest dret a tot el personal, les empreses podran regular l'horari de feina del dia amb la finalitat de fer possible l'assistència del personal no docent a aquestes assemblees.

Article 66

Quota sindical

A requeriment de les persones treballadores afiliades a centrals sindicals, els centres podran descomptar de la nòmina de les persones treballadores l'import de la quota sindical que s'ingressarà en el compte corrent que el sindicat corresponent determini.

Article 67

Absència per negociació de conveni

Els delegats sindicals o càrrecs nacionals de centrals implantades en el sector a nivell nacional que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió

CVE-DOGC-A-25093067-2025

negociadora (i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb l'avís i justificació podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per participar en negociacions de futurs convenis o en les sessions de la Comissió paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

Títol VII

Faltes, sancions, infraccions

Capítol I

Faltes

Article 68

Tipus de faltes

S'estableixen, per al personal afectat per aquest conveni, tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

- 3 faltes injustificades de puntualitat en el lloc de feina durant 30 dies.
- Una falta injustificada d'assistència.
- Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.
- No comunicar a l'empresa la baixa/alta d'incapacitat temporal (IT). També no aportar qualsevol altre document quan es falti a la feina per causa justificada, tret que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
- Negligència en el lliurament de qualificacions en les dates acordades, en control d'assistència i disciplina dels alumnes.
- Incompliment de les obligacions laborals en matèria de registre de jornada.

Són faltes greus:

- Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat injustificada comeses en un termini de 30 dies.
- Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència a la feina en un termini de 30 dies.
- Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada 3 o més vegades en un termini de 30 dies.
- L'incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.
- Discussions públiques amb companys de feina en el centre que devaluïn davant dels alumnes la imatge del personal del centre.
- Faltar greument a la persona de l'alumne i dels seus familiars.
- La reincidència en falta lleu.
- L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa o el seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes.
- Incompliment de les obligacions laborals en matèria de registre de jornada fins a dues ocasions en sis mesos.
- Descuit important en l'ús i/o conservació dels gèneres o articles i materials de l'empresa.
- La utilització per part del treballador, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per a la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes

eines de feina.

Són faltes molt greus:

- Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.
- Més de 3 faltes injustificades d'assistència a la feina en un termini de 30 dies.
- L'abandonament injustificat i reiterat de la funció docent.
- Les faltes greus de respecte i els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.
- L'assetjament sexual, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari, a la resta de treballadors o als alumnes.
- El greu incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.
- La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera infracció.
- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
- L'incompliment reiterat de les ordres i instruccions de l'empresa, o el seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes, si impliqués un destorb manifest per a la feina o se'n derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors.
- Incompliment de les obligacions laborals en matèria de registre de jornada fins a tres ocasions en sis mesos.
- Assistir o romandre a la feina sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de feina.

Article 69

Prescripció

Les infraccions comeses per les persones treballadores prescriuran: les faltes lleus, als 10 dies; les greus, als 15 dies i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol II

Sancions

Article 70

Tipus de sanció

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita, suspensió d'ocupació i sou fins a 3 dies.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies, fent-ho constar en l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou fins a 30 dies, avís d'acomiadament que podrà anar acompanyat de la suspensió d'ocupació i sou. Acomiadament.

Totes les sancions seran comunicades per escrit a la persona treballadora, indicant la data i el fet que les motiva. Així mateix s'informarà als representants de les persones treballadores de les faltes molt greus comeses.

Article 71

Reducció

La Direcció del centre, tenint present les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulterior de la persona treballadora, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

Capítol III

Infraccions dels empresaris

Article 72

Infracció empresarial

Les omissions o accions comeses pels representants de l'empresa o directius que siguin contràries al que es disposa en aquest Conveni, i resta de disposicions legals, seran considerades com a infraccions laborals.

El personal contractat, mitjançant els representants sindicals, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció apel·lant a la representació empresarial.

Si en el termini de 10 dies, des de la notificació a la representació empresarial, no hi hagués solució o aquesta no fos satisfactòria per qui reclama, podrà incoar expedient davant la Comissió paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de 20 dies hàbils des de la recepció d'aquest, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar el dictamen a la Inspecció de Treball o al Departament de Treball.

En tot cas s'atendrà al previst en les disposicions legals vigents.

Títol VIII

Treball a distància

Capítol I

Acord general de treball a distància

Article 73

Treball a distància (TAD)

Després de la declaració de l'estat d'alarma i per tal de reduir l'exposició i probabilitat de contagi per COVID-19, garantint alhora la continuïtat de l'activitat empresarial i les relacions laborals, les empreses van aplicar mecanismes alternatius que evitessin la presència física, com el treball a distància.

És intenció d'ambdues parts mantenir aquest tipus de treball amb l'ànim d'optimitzar la relació entre temps de treball i vida personal i familiar, que facilitaran la flexibilitat establint-se els principis generals que regiran el treball a distància (TAD) a les Empreses d'aquest sector de l'Ensenyament i Formació No Reglada de Catalunya, arribant als següents

Acords

1. Característiques del treball a distància (TAD)

Regular: el treball a distància s'ha de desenvolupar de forma regular, entenent-se com a tal que compleix aquest requisit si en un període de 3 mesos s'està a distància un mínim del 30 % de la jornada o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

Voluntari: el treball a distància serà voluntari tant per a l'empresa com per a les persones treballadores, firmant-se el corresponent acord de treball a distància.

Reversible: el treball a distància serà reversible tant per a l'empresa com per a les persones treballadores, en les condicions marcades en aquest acord.

No discriminatori: el treball a distància evitarà tota mena de discriminació directa o indirecta garantint la igualtat de drets de les persones teletreballadores respecte a les persones treballadores comparables que treballen presencialment.

Als contractes de treball celebrats amb menors i als contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, s'ha de garantir, com a mínim, un 50% de prestació de serveis presencial.

2. Grups de treball

Podem definir dos grups de treball:

1. **Treball a distància total:** consistent en la realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o lloc elegit per aquesta durant tota la seva jornada amb caràcter regular, a excepció d'1 dia a la setmana que s'hauria d'assistir a l'oficina, de forma excepcional es podrien ampliar els dies presencials, si fos necessari.

En aquest grup es trobarien les persones treballadores que pel seu treball requereixen menys contacte amb la resta dels companys per desenvolupar la seva activitat.

2. **Treball a distància parcial:** consistent en realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o lloc triat durant un mínim de 2 dies a la setmana i la resta de dies de la setmana de forma presencial a les oficines de l'empresa.

En aquest grup es troben les persones treballadores que per a la realització global del seu treball sigui necessària la intercomunicació amb els seus companys o en alguns moments, la seva presència al centre de treball.

3. Contingut de l'Acord de treball a distància

En els acords de treball a distància que se subscriuguin amb les persones treballadores s'establiran els continguts específics per a cada cas particular, amb caràcter general establir els següents:

1. **Inventari dels mitjans, equips i eines** que exigeix el desenvolupament del TAD, inclosos els consumibles i els elements mobles si fossin necessaris.

A totes les persones treballadores se'ls subministraran els mitjans, equips i eines necessaris per desenvolupar la seva activitat, o se'ls compensarà econòmicament si els aporta la persona treballadora, com, per exemple:

Equips informàtics, connexió a internet, material d'oficina necessari i la seva reposició, assistència tècnica.

Al contracte individual s'establiran els mitjans, equips, eines i altres subministraments complementaris, que siguin necessaris, per poder desenvolupar la seva activitat adequadament. En cap cas no pot suposar una discriminació a igual treball realitzat.

2. **Enumeració i quantificació de les despeses** que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar els seus serveis a distància i moment i forma per realitzar l'esmentada compensació.

L'empresa continuarà abonant el plus de transport a totes les persones treballadores en les mateixes condicions que el venia realitzant amb independència dels dies que la seva activitat es realitzi en modalitat de TAD o presencial.

3. **Horari de treball i regles de disponibilitat:** l'horari de treball serà el mateix per a totes les persones

CVE-DOGC-A-25093067-2025

treballadores del mateix grup professional amb independència si realitzen TAD o treball presencial (TP), respectant l'establert al contracte de treball o en pactes individuals.

La persona treballadora tindrà l'obligació de portar el control horari diari notificant al seu superior l'hora d'inici, final i descansos intermedis si n'hi hagués, respectant els límits horaris i de jornada que tingui establerts. En finalitzar el mes s'enviarà al responsable de RRHH, segons les normes establertes, el resum corresponent a aquell període.

L'empresa podrà establir tots els mecanismes de control horari que estimi convenient, d'acord amb la normativa vigent, per a control del seu compliment. Així mateix, la persona treballadora té dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball.

4. Distribució del treball presencial (TP) i del treball a distància (TAD). Les persones treballadores dedicaran al TAD, les jornades que individualment es pactin, així com els dies d'assistència al centre de treball.

Per proporcionar una flexibilitat més gran a l'organització del treball, els dies presencials poden ser flexibles, en el bé entès que és la direcció de l'empresa la responsable del seu establiment i que haurà de notificar els esmentats dies amb un mínim de 48 hores, tret dels casos extraordinaris en el que el termini pot ser menor.

5. Centre de treball: l'empresa notificarà a les persones treballadores el centre de treball al que pertanyen i on desenvoluparan la part de la jornada de treball presencial quan correspongui.

6. Lloc de TAD: el lloc on desenvolupés la seva activitat la persona treballadora serà el seu domicili habitual o el que indiqui a l'inici de la seva prestació.

La persona treballadora, previ avís i autorització per part de l'empresa, podrà modificar temporalment o definitivament, el lloc on desenvoluparà el seu TAD, aquesta notificació l'haurà de realitzar amb un termini mínim d'1 mes d'antelació, perquè l'empresa pugui donar compliment a les obligacions legals en matèria de PRL.

7. Terminis de reversibilitat: tant la persona treballadora com l'empresa podran deixar sense efecte l'acord de TAD, preavisant amb, un mínim, d'un mes d'antelació.

Finalitzada aquesta modalitat de TAD, la persona treballadora haurà de reintegrar els equips informàtics, materials consumibles, béns mobles i tot allò que l'empresa li hagués subministrat per poder realitzar el seu treball a distància.

8. Mitjans de control empresarial de l'activitat laboral: l'empresa podrà utilitzar tots els mitjans que la normativa posa el seu abast per al control de l'activitat laboral.

9. Procediment a seguir en cas de dificultats tècniques: en el cas que es produeixin incidències tècniques que impedeixin realitzar amb normalitat el TAD, la persona treballadora es posarà en contacte amb la direcció de l'empresa per valorar la situació, la seva durada i si fos necessari procedir al treball presencial de forma temporal.

10. Protecció de dades: la persona treballadora es compromet a respectar la legislació vigent en matèria de protecció de dades, les polítiques de privacitat i de seguretat de la informació que l'empresa ha implementat, així com:

Utilitzar les dades de caràcter personal als que tingui accés únic i exclusivament per complir les seves obligacions envers l'empresa.

Complir les mesures de seguretat que l'empresa hagi implementat per assegurar la confidencialitat, secret i integritat de les dades de caràcter personal a què tingui accés, així com a no cedir a terceres persones les dades de caràcter personal a què tingui accés, ni tan sols a efectes de la seva conservació.

11. Instruccions sobre la seguretat de la informació: la persona treballadora es compromet a guardar la màxima reserva i confidencialitat sobre les activitats laborals que desenvolupi. Es considerarà informació confidencial la informació propietat de l'empresa i la informació que generi la persona treballadora en virtut del seu contracte de treball. Comprometent-se a no divulgar l'esmentada informació confidencial per cap mitjà físic o electrònic, així com a no publicar-la, ni posar-la a disposició de tercers, tret que compti amb el consentiment de l'empresa.

Només els sistemes de comunicació aprovats per l'empresa poden ser utilitzats per dur a terme les seves activitats. Tota informació i equips de l'empresa s'han de mantenir segurs a tota hora. Si la informació s'emmagatzema temporalment al domicili de la persona treballadora, ha d'estar amb pany i clau en lloc segur o protegits adequadament per altres mitjans.

L'accés als diferents entorns i sistemes informàtics de persona treballadora serà efectuat sempre i a tota hora

CVE-DOGC-A-25093067-2025

sota el control i la responsabilitat d'aquesta.

12. Durada de l'acord de TAD. Aquest acord tindrà una durada d'un any, però podrà ser revisat a instàncies de qualsevol de les parts i modificat per acord entre les persones treballadores i l'empresa en els temes individuals i entre la RLPT i l'empresa en els temes col·lectius.

No obstant això, la durada pactada, l'empresa i la persona treballadora podran revertir l'acord de TAD, segons l'estipulat en el punt 7, d'aquest apartat.

13. Drets sindicals: independentment de la modalitat de treball (TAD o presencial), a la representació legal de les persones treballadores, els serà d'aplicació el Capítol III del Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya.

4. Prevenció de riscos laborals

Els llocs de treball predominants de les persones treballadores a distància hauran de ser avaluats per garantir que compleixen totes les mesures necessàries per realitzar el treball amb seguretat.

L'avaluació del lloc de treball podrà realitzar-se a través de l'empresa de prevenció de riscos laborals presencialment, prèvia autorització de la persona treballadora si es tracta del seu domicili o el d'una altra persona física de no ser ella la propietària del pis o titular del lloguer. En cas de no obtenir-lo l'empresa podrà efectuar l'activitat preventiva basant-se en la informació recollida per la persona treballadora, segons les instruccions del servei de prevenció o de la forma més efectiva per a la verificació de la correcta aplicació de les normes en matèria de salut i seguretat.

Quan la persona treballadora es desplaci temporalment del lloc on desenvolupava el seu treball, prèvia autorització de l'empresa, haurà de realitzar una autoavaluació del nou lloc de treball que enviarà a la Direcció i firmarà un document en el qual eximeix l'empresa de qualsevol responsabilitat en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

En el supòsit que la persona treballadora s'accedi al domicili on realitza el seu TAD, haurà d'informar de forma clara i concreta el lloc on es va accidentar, l'hora, com es va produir, les lesions i totes aquelles dades necessàries per a un tràmit correcte del tipus d'accident produït.

5. Formació

L'empresa facilitarà la formació per a tot el personal sobre la matèria de prevenció en el TAD, en especial per al coneixement dels riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.

Així mateix, i dins de la formació que organitzi l'empresa al llarg de l'any, d'acord amb l'establert a l'article 30 del Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya, és recomanable contemplar la formació específica per a les persones treballadores que teletreballin i de les quals s'encarreguin de la seva organització.

6. Control empresarial

L'empresa adoptarà les mesures que estimi oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, inclosa la utilització de mitjans telemàtics, sempre respectant la seva dignitat i el compliment de la normativa vigent.

Els TAD han de complir amb:

1. Les instruccions establertes per l'empresa al marc legislatiu sobre la protecció de dades.
2. Les instruccions sobre seguretat de la informació fixades per l'empresa.
3. Les condicions i instruccions d'ús i conservació establertes en relació amb els equips o útils informàtics.

7. Condicions d'ús i custòdia

Tot el material proporcionat per l'empresa serà acuradament tractat per allargar la vida útil al màxim i a

CVE-DOGC-A-25093067-2025

utilitzar-les exclusivament amb les finalitats laborals que prèviament s'hagin fixat.

Tots els equips informàtics i documentació s'hauran de mantenir en lloc segur.

El telèfon mòbil i l'ordinador són d'ús exclusiu per realitzar el treball que tenen contractat amb l'empresa, no podent utilitzar-se per a temes personals, tret d'acord en contrari que ho permeti.

L'empresa podrà a tota hora revisar la informació que hi hagués a l'ordinador o telèfon mòbil que sigui propietat de l'empresa i d'ús exclusiu per a la realització del seu treball.

La persona treballadora es compromet a respectar i garantir al màxim la seguretat i confidencialitat del contingut de tota la informació que conté l'ordinador i/o telèfon mòbil, així com a la informació a què pot accedir de la xarxa de l'empresa i de la documentació que pugui tenir en el seu poder.

Normativa aplicable

Real decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (TAD) i resta de normativa aplicable en cada moment.

Títol IX

Igualtat

Capítol I

Plans d'igualtat

Article 74

Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les organitzacions signants del Conveni col·lectiu d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya, es comprometen a promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per ser un dret bàsic de les persones treballadores, amb la finalitat que aquest dret fonamental sigui real i efectiu.

El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal manera que existeixin les condicions necessàries per a que la seva igualtat sigui efectiva en el treball i l'ocupació.

Es reconeix la idoneïtat dels procediments establerts a la Comissió tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i no Discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisi o assessorament en l'elaboració de plans i mesures d'igualtat.

Article 75

Plans d'Igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, en el seu cas acordar, amb els representants de les persones treballadores en la forma que es determini a la legislació laboral.

A les empreses de 50 o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a les que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert al Capítol III de la Llei orgànica 3/2007 acords, que hauran de ser, tanmateix, objecte de negociació en la forma que es determina a la legislació laboral.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin a l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

Per a quantificar el número de persones treballadores de l'empresa es computarà la plantilla total de l'empresa. Cada persona amb contracte a temps parcial comptabilitzarà com una persona més. A aquest número es sumen els contractes de duració determinada que havent estat vigents durant els 6 mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput, de manera que cada 100 dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.

Aquest còmput es realitzarà dues vegades l'any, l'últim dia de juny i de desembre.

Una vegada assolit el llinar de persones treballadores que facin obligatori el pla d'igualtat, neix l'obligació de negociar i aplicar el pla, tot i que posteriorment el número de persones es situï per sota de 50, una vegada constituïda la Comissió negociadora i fins que conclouï el període de vigència del pla d'igualtat.

En el procediment de negociació s'haurà de tenir en compte:

1. Els terminis previstos per iniciar la negociació:

- a) Les empreses amb 50 o més treballadors: en el termini màxim dels 3 mesos següents al moment en que s'haguessin assolit les persones de plantilla que ho facin obligatori.
- b) Elaboració acordada per l'autoritat laboral en un procediment sancionador en substitució de les sancions accessòries, serà el fixat a l'acord.

En tot cas, les empreses han d'haver negociat, aprovat i presentat la sol·licitud de registre del seu pla d'igualtat en el termini màxim d'un any a comptar des del dia següent a la data en què finalitzi, en cada supòsit, el termini establert per a iniciar el procediment de negociació.

2. El procediment de negociació dels plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, és el següent:

- a) Constitució d'una Comissió negociadora en la qual hagin de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores.
- b) Quan no existeixi representació legal dels treballadors, ha de crear-se una Comissió negociadora pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector i amb legitimació per formar part de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu que haurà de respondre a la convocatòria de l'empresa en un termini de 10 dies. La Comissió negociadora comptarà amb un màxim de 6 membres per cada part.
- c) La comissió negociadora pot comptar amb el recolzament i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindran amb veu, però sense vot. Es promourà la composició equilibrada entre dones i homes en cadascuna de les parts, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.
- d) S'aixecarà acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions per part, si fos necessari.
- e) L'acord requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió. En cas de desacord es pot acudir als procediments de solució autònoma de conflictes.
- f) Les persones integrants de la Comissió negociadora dels plans tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en les negociacions de convenis i acords col·lectius.

3. La Comissió negociadora tindrà competències en:

- a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c) Identificació de les mesures prioritàries, segons el diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.

e) Definició dels indicadors de mesura i els seus instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Quantes altres funcions es puguin atribuir a la normativa i el Conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.

A més a més, correspondrà a la Comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

La Comissió negociadora del pla podrà dotar-se d'un reglament de funcionament intern.

4. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà com a mínim les següents matèries:

a) Procés de selecció i contractació.

b) Classificació professional.

c) Formació.

d) Promoció professional.

e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb l'establert en el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

g) Infrarepresentació femenina.

h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió negociadora del pla d'igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades anteriorment, així com les dades del registre d'empresa amb els valors mitjans de sous, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

A més del diagnòstic de situació, el pla d'igualtat ha d'estructurar-se atenent al següent contingut mínim.

- Determinació de les parts que ho concerten.

- Àmbit personal, territorial i temporal.

- Informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, en el seu cas, de cadascuna de les empreses del grup.

- Resultat de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat.

- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius.

- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.

- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i evolució de cadascuna de les mesures i objectius.

- Calendari de les actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.

- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.

- Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en la seva aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

El període de vigència o duració dels plans d'igualtat, és el que es determina per les parts negociadores, tot i que no pot ser superior a 4 anys.

Les mesures del pla d'igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

En els plans d'igualtat s'inclouen a totes les persones treballadores de l'empresa. Les mesures també s'apliquen a les persones treballadores cedides per ETT durant els períodes de prestació de serveis.

Les empreses estaran obligades a inscriure els seus plans d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de les empreses creat a l'efecte i dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de la comunitat autònoma de Catalunya. La inscripció s'ha d'acompanyar del corresponent full estadístic.

Article 76

Prevenió dels actes discriminatoris a la feina

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori arbitrànt procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Els representants de les persones treballadores hauran de contribuir a la prevenció de tot tipus d'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Amb la mateixa finalitat d'acord amb la direcció de l'empresa podran establir-se mesures com l'elaboració i difusió de codi de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

1. Assetjament sexual i per raó de sexe: als efectes de la Llei orgànica 3/2007 constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Discriminació directa i indirecta: es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en la que es troba una persona que sigui, hagi estat o hagués pogut ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en la que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular amb respecte a altres persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

3. Actes discriminatoris: també tindran la consideració d'actes discriminatoris, qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia quan es produeixin dins l'àmbit empresarial o com a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Seràn objecte de dipòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguin adoptades conforme als articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en la feina.

Es garantirà la igualtat de tracte i no discriminació tant en els processos de selecció i contractació com en la classificació professional, formació, promoció professional i condicions de treball.

Article 77

Informació

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya ha elaborat guies i protocols de bones pràctiques per

CVE-DOGC-A-25093067-2025

permetin superar estereotips de gènere en la contractació i promoció, en especial entre el personal amb responsabilitats en matèria de recursos humans dins les empreses que hi garanteixi una efectiva integració de la perspectiva de gènere en les mateixes.

<https://treball.gencat.cat>

En referència al que es contempla en els articles anteriors serà d'aplicació la normativa vigent i en particular:

- a) Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- b) RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre Dones i Homes en el treball i l'ocupació.
- c) RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- d) RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Capítol II

Pla LGTBI

Article 78

Mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI

Segons el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa un conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, les mesures planificades han d'incloure, al menys, els següents continguts:

- 1) Clàusules d'igualtat de tracta i no discriminació.
- 2) Accés a l'ocupació.
- 3) Classificació i promoció professional.
- 4) Formació, sensibilització i llenguatge.
- 5) Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

Es compleix amb aquest contingut perquè l'article 76 del Conveni col·lectiu garanteix un marc d'igualtat de tracte en l'entorn laboral i en els processos de selecció i contractació.

- 6) Permisos i beneficis socials.

Tots els permisos i beneficis socials regulats al present conveni són aplicables independentment de la identitat sexual de les persones treballadores que s'hi acollin.

- 7) Règim disciplinari.

L'article 68 del present conveni estableix com a falta molt greu l'assetjament sexual, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a la resta de persones treballadores o a l'alumnat.

Disposicions transitòries

Primera

Incrementos salarials

Per als anys 2025 i 2026 s'aplicaran els salaris establerts en l'annex V.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Durant la resta d'anys de vigència, dins del quart trimestre, es constituirà la Comissió negociadora per acordar els increments per a cadascun d'aquests anys i confeccionar les taules salarials corresponents.

Segona

Categories a extingir

Aquelles persones, la categoria de les quals, hagi desaparegut del Conveni i no se les hagi assimilat a ninguna (adjunt de taller o laboratori, vigilant, educador, instructor, rentaplats, aprenent, grum i titulat no docent) se'ls hi aplicarà el percentatge d'increment corresponent: l'any 2025 un 3% i l'any 2026 un 2,5%, sempre que no estiguin equiparats i poden acudir a la Comissió paritària per a la seva assimilació, si no hi ha acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada.

Tercera

Classificació del personal

Durant la vigència d'aquest conveni, totes aquelles empreses o persones treballadores que tinguin dubtes sobre la seva ubicació en la nova classificació del personal o adequació al nou contingut del present conveni hauran de dirigir-se a la Comissió paritària, i adjuntar la documentació necessària per al seu estudi, havent, aquesta Comissió, d'emetre un dictamen sobre la consulta plantejada.

Disposicions addicionals

Primera

Pròrroga del conveni

Les condicions econòmiques, en el cas de pròrroga automàtica del Conveni per no haver estat denunciat, seran negociades per ser efectives a partir del dia 1 de gener de cada any de pròrroga.

Segona

Interpretació

En cas de dubtes o discrepàncies en el redactat i contingut d'aquest Conveni s'estarà a l'establert en la seva redacció en idioma català i als acords de la Comissió paritària.

Tercera

Aplicació salarial

Les taules salarials seran vigents des de l' 1 de gener de cada any i les empreses hauran d'aplicar-les i abonar el 50% dels endarreriments generats dins dels tres mesos següents a la seva publicació en el DOGC i el 50% restant abans dels 8 mesos següents a la seva publicació en el DOGC.

Les taules salarials i els seus efectes només seran aplicables a aquelles persones treballadores que es trobin amb contracte vigent o amb contracte en suspens, en el moment de la seva publicació en el DOGC.

Quarta

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es puguin suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya; si s'opta

CVE-DOGC-A-25093067-2025

per l'arbitratge, és de compliment obligatori.

En tots els conflictes que es plantegin en el Tribunal Laboral de Catalunya podran participar tots els sindicats i associacions empresarials que hagin signat aquest Conveni.

Cinquena

Jubilació forçosa

Les parts signants, a l'objecte d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altre mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació i donant resposta al pactat amb anterioritat a aquest conveni, acorden:

Possibilitar l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat ordinària de jubilació, d'acord amb la legislació vigent, sempre que es compleixi el requisit de que la mesura haurà de vincular-se a objectius coherents de política d'ocupació per a la transformació de contractes temporals en indefinits, contractes a temps parcial en contractes a jornada completa, o bé, contractació indefinida de noves persones treballadores.

Tot això, de conformitat amb la Disposició final 1a del RDL 28/2018 de 28 de desembre (BOE de 29/12/2019), pel que es modifica la disposició addicional desena del TRET, aprovat pel RDL 2/2015 de 23 d'octubre.

Sisena

Acumulació d'hores sindicals

Les parts signatàries del present Conveni es comprometen, en el moment que es denunciï per negociar-ne un altre, a tractar la possibilitat d'incloure l'acumulació d'hores sindicals en l'articulat del nou Conveni.

Setena

Comissió negociadora

Es crea una Comissió permanent negociadora, amb la finalitat de mantenir actualitzat el present Conveni durant tota la seva vigència, davant totes aquelles variacions legislatives que es puguin produir i que afectin al seu contingut.

Les seves funcions també abastiran el desenvolupament del contingut necessari en els plans d'igualtat que confeccionin les empreses afectades per aquest Conveni.

Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cadascuna de les organitzacions i es requerirà per a l'aprovació d'acords el vot favorable del 60% de la representació patronal i del 60% de la representació sindical.

Aquesta comissió fixa el seu domicili, per rebre les consultes o per a qualsevol petició de les funcions que té encomanada, a la seu de CATformació, domiciliada al carrer Roger de Llúria número 155, entresol. 3r, de Barcelona (08037).

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada per semestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho sol·liciti alguna de les organitzacions sindicals o patronal que han signat el Conveni.

En tots dos casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió y la documentació adjunta necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Vuitena

Incidència de l'SMI a les taules salarials establertes a l'annex V

En totes aquelles categories/grups professionals on les persones percebin un salari base més els complements salarials que siguin inferiors a l'SMI, vigent en cada moment, l'empresa haurà d'abonar un complement salarial per a què la quantitat global a percebre s'equipari a l'esmentat SMI en còmput anual.

Disposicions finals

Primera

Indivisibilitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerats global i conjuntament en la seva integritat.

En el cas que la jurisdicció competent en l'exercici de les seves facultats anul·lés, invalidés o impugnés algun dels pactes continguts en el present Conveni, quedaria sense eficàcia pràctica íntegrament, havent de reconsiderar tot el seu contingut.

Les parts negociadores consideraran si és vàlid per sí mateix la resta del text aprovat, o bé si n'és necessària una nova, total o parcial, renegociació.

Si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels quinze dies següents que la resolució corresponent sigui ferma, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de 60 dies, a partir de la data en què sigui ferma la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seva totalitat.

Segona

Absorció

Les millores econòmiques pactades i els increments obligatoris, podran ser absorbits per aquells que puguin establir-se per disposició legal, per Conveni i per les que, amb caràcter voluntari, estiguin abonant les empreses a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, durant la seva vigència i les seves pròrrogues. La remuneració total que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, estigui rebent el personal afectat, no podrà, en cap cas, ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'estableixen.

Pel que fa a la resta de situacions i en el seu conjunt, seran respectades les més beneficioses que gaudeixin els treballadors individual i col·lectivament.

Tercera

Pactes individuals o d'empresa

Aquelles empreses que haguessin arribat, abans de la signatura d'aquest Conveni, a algun pacte amb les persones treballadores per aplicar condicions de feina diferents a les establertes en aquest conveni, directament o per referència a l'anterior Conveni de Catalunya, respectaran durant el temps de vigència d'aquest pacte, les condicions esmentades.

Quarta

Consideració de gènere

Totes les referències fetes en el present conveni als treballadors en gènere masculí, s'entenen realitzades a les persones, siguin homes o dones.

Annex I

Definició de categories

Grup 1

Personal docent

1. Professor/a: és qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació per impartir el nivell educatiu corresponent, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels programes, dins del marc pedagògic o didàctic establert pel centre, d'acord amb la normativa vigent.

Inclou les antigues categories de:

- Professor titular. Cap de taller o laboratori.
- Professor adjunt, auxiliar o mestre de taller o laboratori. Disposició transitòria 2a.

Grup 2

Personal tècnic

Personal tècnic: és qui, exerceix una funció especialitzada i/o assessora, corresponent a la seva titulació i/o experiència, ja sigui directament sobre els alumnes o genèricament en les empreses.

1. Expert: és el professional especialitzat, amb o sense titulació, que pot organitzar, assessorar, desenvolupar i elaborar material didàctic i de suport i impartir docència i altres funcions anàlogues, d'acord amb els seus coneixements específics, titulació i experiència professional requerides segons sigui l'acció o programa formatiu.
2. Orientador professional: és qui, en disposició de la titulació i experiència específiques i necessàries, se li encarrega, entre altres funcions, l'orientació dels alumnes en les possibles sortides professionals.
3. Consultor: és qui, en disposició de la titulació específica i necessària, realitza la funció concreta per la qual ha estat contractat, i pot elaborar, gestionar, coordinar i assessorar projectes i programes entre altres funcions.
4. Informàtic: és qui en disposició de la titulació i experiència específiques i necessàries, pot instal·lar, gestionar, desenvolupar i realitzar, el manteniment dels sistemes informàtics de l'empresa i/o dels seus clients, així com la imatge de l'empresa a internet a través de qualsevol plataforma o mitjà com ara la web corporativa, blocs i xarxes socials. Tot això sota la supervisió d'un superior.
5. Bibliotecari: és qui, estant en possessió del títol universitari de diplomatur en Biblioteconomia Documentació (posteriorment Grau d'Informació i Documentació), exerceix les funcions tècniques especialitzades per tal de crear, organitzar, mantenir i fer la difusió de la col·lecció i els serveis d'una biblioteca.
6. Intèrpret/traductor: és qui, té al seu càrrec, de forma generalitzada i permanent, la traducció de textos i documents escrits i/o la interpretació oral entre dos o més idiomes.

Grup 3

Personal d'administració i comercial

Nivell I. Cap: és aquell treballador que, amb poders o no, sota la dependència directa de la Direcció general o la Direcció administrativa, es fa directament responsable del departament administratiu i/o comercial de l'empresa i/o de la direcció i gestió d'un o més departaments i serveis.

Inclou les antigues categories de:

- Secretari.

Nivell II. Responsable de secció: és aquell treballador que, amb poders o no, sota la dependència directa del cap d'administració i/o comercial o un altre responsable, si n'hi hagués, es fa directament responsable d'un o més serveis.

Inclou les antigues categories de:

- Intendent.
- Cap de negociat. Disposició transitòria 2a.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Nivell III. Oficial: és aquell treballador que actua sota les ordres d'un responsable, si n'hi hagués, i sota la seva responsabilitat duu a terme tasques burocràtiques, de gestió, de vendes, d'informàtica, comptabilitat, redacció i correcció de treballs, i altres anàlegs que requereixen iniciativa i responsabilitat.

Inclou les antigues categories de:

- Redactor-corrector.
- Agent comercial.

Nivell IV. Auxiliar: és aquell treballador amb iniciativa i responsabilitat restringida que actua sota les ordres d'un responsable, o un oficial, si n'hi hagués, i que realitza treballs burocràtics, de recepció, centraleta i/o de biblioteca que requereixen els coneixements generals de la tècnica administrativa. També es pot dedicar a la promoció i vendes de cursos majoritàriament des de l'empresa.

Inclou les antigues categories de:

- Telefonista.

Grup 4

Personal de serveis generals

Nivell I. Cap: és qui es cuida de la coordinació i control del personal d'una o més seccions (neteja, menjador, magatzem...) distribueix el servei per a major atenció de les dependències del centre, es responsabilitza, si escau, dels objectes, utensilis i material necessaris per al funcionament del servei.

Inclou les antigues categories de:

- Conserge i governant.
- Cap de cuina. Disposició transitòria 2a.

Nivell II. Oficial: és aquell treballador que actua sota les ordres del cap de serveis, si n'hi hagués, i sota la seva responsabilitat desenvolupa, amb la màxima perfecció, tasques pròpies d'un ofici o servei en general, com ara manteniment, reparació i conservació d'instal·lacions, mobiliari, equips, etc.

Inclou les antigues categories de:

- Reboster, oficial de 1a, conductor de 1a especial.
- Cuiner i cap de menjador. Disposició transitòria 2a.

Nivell III. Auxiliar: és aquell treballador que actua sota les ordres d'un/a superior, si n'hi hagués, i amb suficient pràctica es dedica al manteniment, reparació i conservació de l'empresa en treballs que no exigeixen coneixements qualificats, i desenvolupa les tasques pròpies d'un ofici o servei característic.

Inclou les antigues categories de:

- Zelador.
- Porter.
- Ordenança.
- Oficial de 2a.
- Conductor de 2a.
- Ajudant de cuina.
- Guarda o sereno.
- Empleat de manteniment o jardineria.
- De servei de menjador i neteja.
- Costura, rentat i planxat.
- Cambrer i mosso de servei.

- Personal no qualificat.

Nivell IV. Monitor: és la persona treballadora que, amb la capacitat adequada i/o experiència acreditada, exerceix tasques d'atenció i assistència a alumnes i a usuaris en actes o programes formatius o culturals.

Categories funcionals temporals

En funció de la regulació legal o de les necessitats de coordinació de cada empresa existiran uns càrrecs de responsabilitat, coordinació o comandament de caràcter no consolidable que tindran assignats uns complements salarials i una jornada específica. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercir aquestes funcions.

Els professors que ostentin la categoria funcional de tutor, realitzaran funcions pròpies d'aquest càrrec dins l'horari establert per a cada tipus d'ensenyament.

Les jornades anuals van inherents al càrrec funcional i es realitzaran per complet amb independència de la jornada pactada per categoria o grup professional.

Per ser càrrecs de confiança no existeix una durada mínima ni obligació d'un preavís per deixar d'exercir aquestes funcions temporals, més enllà de la comunicació prèvia al propi cessament.

Les quantitats dels complements venen fixades a l'annex V.

A títol enunciatiu i no excloent, cada centre pot adaptar els noms dels càrrecs al seu projecte pedagògic empresarial.

Els càrrecs indicats són els següents:

1. Director: és qui, encarregat pel titular del centre, dirigeix i coordina totes les activitats de l'empresa cap a la consecució del projecte educatiu, d'acord amb les disposicions vigents i de l'ideari del centre; orienta i supervisa les activitats educatives i de gestió en tots els seus aspectes, desenvolupa altres funcions que li siguin encarregades i pot assumir les funcions del director/a pedagògic/a i/o administratiu/iva.

2. Sotsdirector/a: és l'encarregat/da que auxilia i, en cas necessari, substitueix el director en les seves funcions.

3. Cap d'estudis: és qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, respon del desenvolupament del quadre pedagògic de l'etapa; exerceix, per delegació del director pedagògic i sota les seves ordres, la coordinació del personal docent en tot allò referent al règim acadèmic i s'encarrega de la confecció dels horaris.

4. Cap de departament: és qui dirigeix i coordina la investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponguin al seu departament.

5. Responsable de prevenció de riscos laborals: és el treballador encarregat de revisar l'avaluació dels riscos en els casos exigits per l'ordenament jurídic, en particular, si fos necessari, per causa dels danys per a la salut dels treballadors que s'hagin produït. Realitzar l'activitat de seguiment i valoració de la implantació de les activitats preventives derivades de l'avaluació, amb la periodicitat que requereixin els riscos existents. Valoració de l'efectivitat de la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa a través de la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals en relació amb les activitats preventives, i incloure-la en la memòria anual d'activitats de l'empresa. Assessorar l'empresari, els treballadors i els seus representants i els òrgans de representació especialitzats, en els termes establerts en la normativa aplicable.

6. Responsable de qualitat: és el treballador encarregat de la creació conjunta (amb les àrees que li reporten), supervisió, modificació i distribució als diferents usuaris de l'empresa, de tota la documentació normalitzada (manuais, procediments, registres i llistes). Supervisió del treball de la resta de departaments, així com del grau de compliment dels objectius fixats i temps establerts per a la seva consecució. Relació amb clients per avaluar el compliment dels serveis oferts per l'empresa i el seu grau de satisfacció.

7. Tutor/a: és el professor/a encarregat/da de fer el seguiment pedagògic individual i grupal. Realitza la programació de l'estada en les empreses i fa el seguiment, l'avaluació i el control de la fase de formació pràctica en els centres de treball.

Els professors que ostentin la categoria funcional de tutor, realitzaran funcions pròpies d'aquest càrrec dins l'horari establert per a cada tipus d'ensenyament.

Annex II

Taula d'equivalències

Per tal de mostrar la classificació del personal, s'estableix la següent llista d'equivalències entre les categories professionals que seran aplicables a partir de la signatura del present Conveni col·lectiu i les existents fins a aquest moment que es mantindran en l'estipulat en el seu contracte de treball:

Categories 2007	Categories 2020
Professor titular	
Cap taller o laboratori	Professor
Professor adjunt, auxiliar o mestre de taller o laboratori	(Disposició transitòria 2a)
Instructor, vigilant, educador	A extingir (disposició transitòria 3a)
Adjunt taller o laboratori	
Cap administratiu o secretari	Nivell I cap de administració
Intendent	Nivell II responsable de secció
Cap de negociat	(Disposició transitòria 2a)
Oficial	Nivell III oficial administratiu
Redactor-corrector	
Agent comercial	
Auxiliar	Nivell IV auxiliar administratiu
Telefonista	
Conserge i governant/a	Nivell I cap de serveis
Cap de cuina	(Disposició transitòria 2a)
Resposter, oficial 1a, conductor de 1a especial	Nivell II oficial de serveis

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Cuiner i cap de menjador	(Disposició transitòria 2a)
Zelador, porter, ordenança, conductor de 2a	Nivell III auxiliar de serveis
Oficial de 2a ajudant de cuina	
Guarda o sereno, de manteniment o jardineria, de servei de menjador i neteja, costura	
Cambrer i mosso de serveis	
Bugaderia i planxa i personal no qualificat	
Rentaplats, aprenent o grum	A extingir (disposició transitòria 3a)
Titulat no docent	A extingir (disposició transitòria 3a)

A títol informatiu es mantindran transitòriament les definicions de les categories professionals que seran substituïdes per les del present Conveni.

1. Personal d'administració:

a) Redactor/corrector: és qui supervisa els textos facilitats pels professors o la Direcció per aconseguir la seva correcta redacció i posterior edició i/o impressió.

b) Agent comercial: és qui es dedica a la promoció i venda dels cursos que imparteix l'empresa sota la supervisió del seu titular.

2. Personal de serveis generals:

a) Conserge: és qui atén les necessitats del centre i recepció de visites i procura la conservació de les diferents dependències del centre, organitzant el servei d'ordenança i personal auxiliar.

b) Governant: és qui s'encarrega de la coordinació del personal de neteja, cuina i menjador, en cas que no hi hagi caps d'aquests departaments, distribueix el servei per a la major atenció de les dependències del centre, responsabilitzant-se, si escau, del parament, claus, llenceria, útils i material domèstic divers.

c) Cap de cuina: aquell que dirigeix tot el personal de cuina i es responsabilitza del bon funcionament del servei.

d) Oficial de primera: és qui, en possessió de la pràctica dels oficis corresponents, els exerceix amb gran perfecció, realitzant treballs generals i els que suposin una especial dificultat.

e) Conductor: aquell que, proveït del permís de conduir de la classe corresponent, s'encarrega de la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament.

f) Cuiner: és l'encarregat de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la neteja del local i útils de cuina.

g) Zelador: és qui s'encarrega de l'ordre i del comportament dels alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions del centre. També s'encarrega de la vigilància i entreteniment dels alumnes en els actes no docents. En el primer cicle d'educació infantil s'encarrega de la vigilància, neteja personal i entreteniment dels alumnes en actes no docents.

h) Porter: és qui realitza, entre unes altres, les següents tasques:

Neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada.

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Vigilància de les dependències i personal que entra i surt, vetlla per la conservació de l'ordre.

Puntual obertura i tancament de les portes d'accés a la finca i edificis que integrin el centre.

Es fa càrrec dels lliuraments i avisos, i els trasllada puntualment als seus destinataris.

Encén i apaga les llums en els elements comuns.

S'encarrega del normal funcionament dels comptadors, motors de calefacció i altres equips equivalents i comuns.

i) Ordenança: és aquell que realitza encàrrecs, comandes, etcètera.

j) Ajudant de cuina: és aquell que, a les ordres del cuiner, l'ajuda en les seves funcions.

k) Oficial de segona: és qui, sense arribar a l'especialització requerida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia.

l) Guarda o vigilant nocturn: és aquell que, de dia o de nit, té al seu càrrec la vigilància d'edificis, terrenys acotats, i supleix, si escau, els porters en les funcions d'obrir i tancar portes. El vigilant nocturn, en cas necessari, tindrà l'obligació de fer guardar l'ordre i el capteniment als residents durant la nit.

m) Empleat de manteniment i jardineria: és aquell que, tenint suficient pràctica, es dedica a la cura, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.

n) Empleat de serveis de menjador i neteja: és qui atén qualsevol o ambdues d'aquestes funcions dins de la seva jornada de treball. Així mateix es cuidarà de l'ordre i la seguretat dels alumnes durant els serveis de menjador i durant les activitats anteriors i posteriors. En el contracte es podrà especificar, si escau, el nombre d'hores que dedica a cada funció.

o) Costura, rentat i planxat: és qui atén qualsevol d'aquestes funcions dins de la seva jornada de treball en el centre. En aquells casos en què actualment s'estigués per una o diverses d'aquestes tasques, es respectaran aquestes situacions. En cas que es realitzi una tasca d'aquest grup (costura, rentat i planxat) i l'anterior (menjador, neteja) s'especificarà en el contracte el nombre d'hores dedicat a cadascuna d'aquestes tasques.

p) Personal no qualificat: és aquell que realitza activitats que no constitueixen pròpiament un ofici.

Annex III

Representativitat en els convenis estatals

En atenció a la vinculació als Convenis estatals al qual fa referència l'article 1, les parts signatàries d'aquest Conveni expressament acorden que, a l'efecte de negociació de propers convenis d'àmbit estatal, la representativitat dels signants d'aquest conveni es podrà comptabilitzar a l'efecte de representativitat de les seves respectives organitzacions estatals.

Annex IV

Període de negociació

Las partes signats d'aquest Conveni que, acorden que, una vegada finalitzada la seva vigència i durant el període existent fins la signatura d'un altre conveni que el substitueixi, continuaran vigents totes les clàusules normatives d'aquest Conveni, d'acord amb la legislació vigent.

Annex V

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Taules salarials 2025 2026

Taules salarials 2025

Aquestes taules han estat confeccionades per 14 pagues.

El trienni només estableix el valor mensual, que es farà efectiu en les 14 pagues.

Categoria	Salari mes	Salari anual	Trienni
Docent			
Professor	1.523	21.322	32
Tècnic			
Expert	2.028	28.392	-
Orientador professional	1.396	19.544	-
Consultor	1.523	21.322	-
Informàtic	1.523	21.322	-
Bibliotecari	1.396	19.544	-
Intèrpret/traductor	1.396	19.544	-
Administratiu			
Nivell 1. Cap d'administració	1.556	21.784	31
Nivell 2. Responsable de secció	1.441	20.174	28
Nivell 3. Oficial administratiu	1.251	17.514	26
Nivell 4. Auxiliar administratiu	1.130	15.820	26
Serveis generals			
Nivell 1. Cap de serveis generals	1.445	20.230	26
Nivell 2. Oficial de serveis	1.253	17.542	26
Nivell 3. Auxiliar de serveis	1.201	16.814	26
Nivell 4. Monitor	1.120	15.680	-
		Import mensual	Import anual

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Plus de transport (article 49) (11 mensualitats)		
Grups 1, 2, 3 i 4	60	660
Monitor	6	66

Categories funcionals temporals	Import mensual	Import anual
Director	300	4.200
Subdirector	250	3.500
Cap d'estudis	240	3.360
Cap de departament	150	2.100
Responsable de prevenció riscos laborals	100	1.400
Responsable de qualitat	100	1.400

Taules salarials 2026

Aquestes taules han estat confeccionades per 14 pagues.

El trienni només estableix el valor mensual, que es farà efectiu en les 14 pagues.

Categoria	Salari mes	Salari anual	Trienni
Docent			
Professor	1.562	21.868	32
Tècnic			
Expert	2.079	29.106	-
Orientador professional	1.431	20.034	-
Consultor	1.562	21.868	-
Informàtic	1.562	21.868	-
Bibliotecari	1.431	20.034	-
Intèrpret/traductor	1.431	20.034	-
Administratiu			
Nivell 1. Cap d'administració	1.595	22.330	31

CVE-DOGC-A-25093067-2025

Nivell 2. Responsable de secció	1.478	20.692	28
Nivell 3. Oficial administratiu	1.283	17.962	26
Nivell 4. Auxiliar administratiu	1.159	16.226	26
Serveis generals			
Nivell 1. Cap de serveis generals	1.482	20.748	26
Nivell 2. Oficial de serveis	1.285	17.990	26
Nivell 3. Auxiliar de serveis	1.232	17.248	26
Nivell 4. Monitor	1.148	16.072	-
		Import mensual	Import anual
Plus de transport (article 49) (11 mensualitats)			
Grups 1, 2, 3 i 4		60	660
Monitor		6	66

Categories funcionals temporals	Import mensual	Import anual
Director	300	4.200
Subdirector	250	3.500
Cap d'estudis	240	3.360
Cap de departament	150	2.100
Responsable de prevenció riscos laborals	100	1.400
Responsable de qualitat	100	1.400

(25.093.067)