

Conveni Col·lectiu
d'ensenyament Privat Reglat
No Concertat de Catalunya per
als anys 2025-2027
(79002915012012)

SERVEIS
PÚBLICS
■ ■ ■ ■

UGT 

Educació

ÍNDEX

	II Conveni Col·lectiu d'ensenyament Privat Reglat no concertat de Catalunya_79002915012012	Pàg.
Títol I	Disposicions generals	8
<i>Capítol I</i>	Àmbits	2-3
Art. 1	Àmbit territorial	8
Art. 2	Àmbit funcional	8
Art. 3	Àmbit personal	8
Art. 4	Àmbit temporal	9
<i>Capítol II</i>	Comissió paritària	9
Art. 5	Constitució i funcionament	9
Art. 6	Funcions	10
<i>Capítol III</i>	Organització del treball	10
Art. 7	Organització	10
Títol II	Del personal	10
<i>Capítol I</i>	Classificació del personal	10
Art. 8	Classificació del personal	10
Art. 9	Mobilitat funcional	12
<i>Capítol II</i>	Contractació, període prova, vacants i cessaments personal.	12
Art. 10	Generalitats contractació	12
Art. 11	Contracte indefinit.	12
Art. 12	Contracte de substitució.	13
Art. 13	Contracte per temps indefinit fixe discontinu	13
Art. 14	Contracte a temps parcial i contracte de relleu.	13
Art. 15	Contracte eventual per circumstàncies de la producció.	14
Art. 16	Contractes formatius.	14
Art. 17	Limitació de la contractació temporal	14
Art. 18	Període de prova.	15
Art. 19	Vacants	15
Art. 20	Cessament voluntari.	16
Títol III	Jornada, vacances, malaltia, permisos, cursos, excedències i jubilacions.	16
<i>Capítol I</i>	Jornada setmanal de treball.	16
Secció 1a	Horari del personal docent.	16
Art. 21	Generalitats	16
Art. 22	Jornada setmanal	17

Secció 2a	Jornada del personal tècnic, d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars.	17
Art. 23	Jornada setmanal. Generalitats. Jornades en còmput	17
Art. 24	anual	18
<i>Capítol II</i>		
Art. 25	Jornada en còmput anual	18
Art. 26	Jornada en còmput anual del personal docent.	18
Art. 27	Jornada en còmput anual del personal tècnic.	19
Art. 28	Jornada en còmput anual personal administració, serveis generals i d'activitats extraescolars i de serveis escolars.	19
Art. 29	Jornada addicional.	19
<i>Capítol III</i>	Hores extres	19
Art. 30	Hores extres	19
<i>Capítol IV</i>	Vacances i descans retribuït	20
Secció 1	Vacances i descans retribuït del personal docent.	20
Art. 31	Vacances	20
Art. 32	Descans retribuït.	20
Secció 2	Vacances i descans retribuït del personal tècnic, d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars.	21
Art. 33	Vacances	21
Art. 34	Descans retribuït	21
Art. 35	Cessament abans de l'any.	21
<i>Capítol V</i>	Malalties i permisos	21
Art. 36	Incapacitat temporal	21
Art. 37	Permisos retribuïts	22
Art. 38	Permisos no retribuïts.	23
Art. 39	Naixement i adopció.	23
Art. 40	Permís per cura d'una persona lactant.	23
<i>Capítol VI</i>	Cursos d'actualització i perfeccionament	23
Art. 41	Formació	23
Art. 42	Exàmens oficials.	24
<i>Capítol VII</i>	Excedències	24
Art. 43	Modalitats d'excedència	24
Art. 44	Excedència forçosa	24
Art. 45	Excedència voluntària	25
<i>Capítol VIII</i>	Jubilacions.	26
Art. 46	Jubilació forçosa.	26
Art. 47	Prolongació de la vida laboral.	26
Títol IV	Retribucions	26
<i>Capítol I</i>	Disposicions generals	27
Art. 48	Pagament dels salaris	27
Art. 49	Treballs de superior categoria	27

Art. 50	Treballs d'inferior categoria	27
Art. 51	Bestretes de salari	27
Art. 52	Jornades completes	27
Art. 53	Centres estrangers	27
Art. 54	Còmput d'antiguitat	28
Art. 55	Triennis	28
Art. 56	Pagues extraordinàries	28
Art. 57	Prorratg de pagues extres	28
Art. 58	Polivalència funcional, retribucions proporcionals.	28
Art. 59	Retribucions de jornades parcials	28
Art. 60	Treball nocturn.	29
Art. 61	Plus de transport o distància	29
<i>Capítol II</i>	Complements específics	29
Art. 62	Complement per funció	29
Art. 63	Plus de batxillerat.	29
Títol V	Procediment de solució de conflictes	29
Art. 64	Inaplicació de les condicions de treball del conveni	29
Art. 65	Modificació substancial de les condicions de treball	30
Títol VI	Règim assistencial	30
<i>Capítol I</i>	Seguretat, salut laboral i malalties professionals	30
Art. 66	Disposicions generals	31
Art. 67	Prevenió de riscos	31
Art. 68	Malalties professionals.	32
<i>Capítol II</i>	Millores socials	32
Art. 69	Roba de treball.	32
Art. 70	Premi de fidelitat o permanència	32
Art. 71	Ajudes als fills dels treballadors.	33
Art. 72	Manutenció, allotjament i transport.	33
Art. 73	Assegurances de responsabilitat civil i accidents	34
Capítol III	Drets sindicals	34
Art. 74	Absències	34
Art. 75	No discriminació	34
Art. 76	Representació dels delegats de personal	34
Art. 77	Representació dels Comitès d'empresa	34
Art. 78	Competències	35
Art. 79	Acumulació d'hores.	35
Art. 80	Dret de reunió.	35
Art. 81	Quota sindical.	35
Art. 82	Absència per negociació de conveni.	35
Títol VII	Faltes, sancions, infraccions	35
<i>Capítol I</i>	Faltes	35
Art. 83	Tipus de faltes	37
Art. 84	Prescripció	37
<i>Capítol II</i>	Sancions	37
Art. 85	Tipus de sanció	37
Art. 86	Reducció	37

<i>Capítol III</i>	Infraccions dels empresaris	37
Art. 87	Infracció empresarial	37
Títol VIII	Igualtat i no discriminació.	38
Capítol I	Plans d'igualtat.	38
Art. 88	Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.	38
Art. 89	Plans d'igualtat.	38
Capítol II	No discriminació	40
Art. 90	Prevenió dels actes discriminatoris al treball.	40
Art. 91	Informació.	41
Art. 92	Pla LGTBIQA+	42
Títol IX	Treball a distància (TAD)	43
<i>Capítol I</i>	Característiques, grups i continguts.	43
Art. 93	Característiques del treball a distància (TAD)	44
Art. 94	Grups de treball.	44
Art. 95	Contingut de l'acord de treball a distància.	44
<i>Capítol II</i>	Prevenió de riscos laborals	46
Art. 96	Avaluació i prevenció	46
<i>Capítol III</i>	Formació.	46
Art. 97	Formació.	46
<i>Capítol IV</i>	Control i custòdia.	47
Art. 98	Control empresarial.	47
Art. 99	Condicions d'ús i custòdia.	47
Disposicions transitòries		47
Primera	Incrementos salarials	47
Segona	Tècnic i educació infantil.	48
Tercera	Ajuda als fills de les persones treballadores.	48
Quarta	Sortides.	48
Disposicions addicionals		48
Primera	Pròrroga del conveni	48
Segona	Interpretació	48
Tercera	Aplicació salarial	48
Quarta	Tribunal laboral de Catalunya	49
Cinquena	Comissió negociadora	49
Sisena	Incidència del SMI en les taules salarials establertes en l'annex VI	49
Disposicions finals		49
Primera	Indivisibilitat	49
Segona	Absorció	49
Tercera	Pactes individuals o d'empresa	49
Quarta	Consideració de gènere	49
Annex I	Definició de categories	50
Grup 1	Personal docent	50
Grup 2	Personal tècnic	51

Grup 3	Personal d'administració	51
Grup 4	Personal de serveis generals	51
Grup 5	Personal d'activitats complementàries	51
Grup 6	Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars.	52
Grup 7	Altre personal	52
Annex II	Representativitat als convenis estatals	53
Annex III	Període de negociació	53
Annex IV	Residències integrades	53
Annex V	Taules d'equivalències	54
Annex VI	Taules salarials 2025-2026	55

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

Resolució EMT/3846/2025, de 13 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012), subscrit en data 6 de juny de 2025, i esmenat en data 10 d'octubre de 2025, per l'organització Escoles Privades Independents de Catalunya (EPIC) i per la part social per les organitzacions sindicals UGT, CCOO i USOC, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 en el 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, 13 d'octubre de 2025

Educació

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripció literal del text signat per les parts

III Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya anys 2025-2027

Preàmbul

El present Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-27, ha estat subscrit per la part empresarial per representants de les escoles privades independents de Catalunya (EPIC), i per la part social pels representants d 'UGT, USOC i CCOO.

Títol I

Disposicions generals

Capítol I

Àmbits

Article 1

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

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

Article 2

Àmbit funcional

2.1 Quedaran afectades pel present Conveni col·lectiu les empreses d'ensenyament privat reglat no universitari no concertades, amb fons públics de l'Administració Educativa Catalana en les quals s'imparteixin alguna o algunes de les activitats educatives següents:

- a) Educació Infantil (1r cicle) integrada en un centre d'ensenyament de règim general.
- b) Educació Infantil (2n cicle) integrada en un centre d'ensenyament de règim general.
- c) Educació Primària.
- d) Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat.
- e) Cicles Formatius de Grau Mitjà i de Grau Superior.
- f) Programes de Formació i Inserció (PFI).
- g) Residències d'Estudiants integrades o vinculades a empreses que imparteixin alguna de les activitats anteriors.
- h) Ensenyaments No Reglats integrats a un Centre d'Ensenyament de Règim General regulat en el present àmbit.

2.2 Als efectes d'aquest Conveni col·lectiu, s'entendran per Ensenyaments de Règim General l'Educació Infantil, l'Educació Primària, l'Educació Secundària Obligatòria, el Batxillerat i la Formació Professional, amb les especificacions pròpies de cada etapa contemplades en la normativa vigent.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afectarà a tot el personal, en règim de contracte de treball, i les empreses privades incloses en el seu àmbit territorial i funcional, independentment de qui sigui l'entitat titular, així com al personal que presti els seus serveis en internats o residències integrades o vinculades a les empreses referides en l'article 2.1 d'aquest Conveni.

Les disposicions d'aquest Conveni no s'apliquen al personal a qui fa referència el RD 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció que es regirà únicament per l'establert en aquesta norma, la normativa vigent i pel que es pacti entre les parts.

Article 4

Àmbit temporal

L'àmbit temporal del present Conveni serà des del l'1 de gener de 2025 fins el 31 de desembre del 2027.

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, com a màxim, el mes de gener següent al seu venciment.

El present conveni entrarà en vigor el dia següent de la seva publicació en el DOGC i els seus 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

Constitució i funcionament

S'estableix una Comissió Paritària com òrgan per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació, vigilància i en els casos d'inaplicació de les condicions laborals, econòmiques i per a totes aquelles qüestions que es pugui suscitar en l'aplicació del present Conveni.

Aquesta Comissió Paritària estarà integrada per un 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 a les persones que realitzin tasques de president i secretari.

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 podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors/es amb quantes matèries siguin de la seva competència. Aquests/es assessors/es seran designats/des lliurement per cadascuna de les parts.

Aquesta Comissió Paritària fitxa el seu domicili per rebre les consultes o per a qualsevol petició de les funcions que te encomanades, a la seu de les Escoles Privades Independents de Catalunya (EPIC), al carrer Mallorca 318, 2n 2a de Barcelona (08037).E-mail epic@epicescoles.com.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, si existeixen temes a tractar, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho sol·liciti alguna de les organitzacions sindicals o patronal que han signat el Conveni.

En ambdós 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, adjuntant-hi la documentació 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 altres, les següents pautes:

1.1 Quan es rebí al domicili de la Comissió una sol·licitud d'intervenció es transmetrà a les altres parts de la mateixa, 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 d'aquest de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors.

2. Mediar o arbitrar en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu es puguin suscitar en l'àmbit d'aplicació del present Conveni o aquells que, promovent-se per una persona treballadora individual, la seva solució 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 derivades del mateix.

5. Facultats d'aplicació e 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 substancial de condicions de treball i/o d'inaplicació del règim salarial del present Conveni col·lectiu en els supòsits previstos als articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors seran els establerts a l'article 65 del present Conveni col·lectiu i d'acord amb l'establert al RDLET.

7. Les discrepàncies que puguin sorgir en el si 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

Organització

La disciplina i organització del treball són facultats específiques de l'empresari, i s'ha d'ajustar a allò previst a l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables als Centres d'Ensenyament Privat No Concertat, amb Fons públics de l'Administració Educativa Catalana.

Títol II

Del personal

Capítol I

Classificació del personal

Article 8

Classificació del personal

El personal comprès dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni, de conformitat amb la seva titulació i la tasca que realitza a l'empresa, es classificarà en un dels grups següents:

Grup 1. Personal docent:

Professor titular

Cap de taller i laboratori

Professor adjunt o auxiliar.

Tècnic d'Educació Infantil.

Educador i/o vigilant

Grup 2. Personal tècnic

Psicòleg/psicòloga

Metge/metgessa

Pedagog/a

Infermer/a

Grup 3. Personal d'administració

Nivell I. Cap d'administració

Nivell II. Responsable de secció

Nivell III. Oficial

Nivell IV. Auxiliar

Nivell V. Telefonista

Grup 4. Personal de serveis generals

Nivell I. Coordinador/a o Cap de Secció

Nivell II. Oficial

Nivell III. Auxiliar

Grup 5. Personal d'activitats complementaries

Professor/a

Grup 6. Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars

Monitor

Vigilant del Transport Escolar

Grup 7. Altre personal

Aspirant

Contractat en formació.

Categories funcionals temporals

Càrrecs de govern i gestió dels centres

1. Director general

2 . Director administratiu

3. Director pedagògic

4. Subdirector

5. Cap d'estudis

Càrrecs de coordinació en el centre

SERVEIS
PÚBLICS

UGT



Educació

1. Coordinador Pedagògic 2. Coordinador de Cicle 3. Coordinador d' Etapa 4. Cap de departament 5. Coordinador d'activitats complementàries i/o extraescolars Càrrecs de desenvolupament escolar 1. Tutor 2. Tutor i/o coordinador de formació en centres de treball 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 motiu, una persona treballadora ocupés 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 i càrrecs funcionals no previstos en aquest Conveni.

Si dins l'organització interna de les empreses vinculades al present Conveni tinguessin categories funcionals diferents a les recollides en el mateix sol·licitaran a la Comissió Peritaria l'assimilació a las regulades en el mateix. Es mantindran sempre les condicions més favorables en el seu conjunt per a la persona treballadora.

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, a l'empresa quedarà regulada per l'establert a l'Estatut dels treballadors i a 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 els siguin requerides pels seus superiors, sense menysprear la seva dignitat professional. Aquestes tasques hauran de ser comunicades a la persona treballadora i als representants legals, si n'hi ha, amb indicació clara dels treballs a realitzar i de la seva duració, amb la finalització automàtica en el moment que desaparegui la causa que les va motivar. L'empresa vetllarà per a què, sempre que sigui possible, aquesta mobilitat no recaigui sempre en les mateixes persones treballadores.

Capítol II

Contractació, període de prova, vacants i cessament de personal

Article 10

Generalitats

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

El contracte s'haurà de formalitzar per escrit i adequar-se a tot el previst a la legislació vigent de control de la contractació.

En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte s'entregarà a la RLT.

Article 11

Contracte indefinit

El personal contractat sense pactar cap tipus de modalitat especial, pel que respecta a la duració del seu contracte, es considerarà fixe un cop transcorregut el període de prova.

Totes les persones treballadores passaran automàticament a la condició de fixes si transcorreguda la vigència del contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 12

Contracte de substitució

El personal substituït és el contractat per substituir al personal amb dret a reserva del lloc de treball, i s'ha d'especificar al contracte el nom de la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució, i durarà fins a la reincorporació de la persona substituïda, la finalització de la situació d'IT, naixement, adopció i acolliment, extinció del contracte de la persona substituïda o altres causes legals d'extinció.

Article 13

Contracte per temps indefinit fixe discontinu

1. El contracte per temps indefinit fixe-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, essent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

2. Les persones treballadores fixes-discontínues seran cridades en l'ordre i la forma que es determini segons les necessitats de l'empresa, podent la persona treballadora, en cas d'incompliment, reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, iniciant-se el termini per a això des del moment en què es tingués coneixement de la falta de convocatòria.

3. Aquest contracte s'haurà de formalitzar en el model que s'estableixi i en ell haurà de figurar una indicació sobre la duració estimada de l'activitat, fent constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

4. S'acorda que els contractes fixes discontinuus es podran realitzar tant a jornada completa com a temps parcial.

Per a tot el què no estigui especificat en el present article, li serà d'aplicació l'estipulat en la legislació vigent i, en especial el regulat en l'article 16 del RDLET.

Article 14 Contracte a temps parcial i contracte de relleu 1. Contracte a temps parcial: el contracte de treball

s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un número d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable.

A efectes d'allò disposat al paràgraf anterior, s'entendrà per «persona treballadora a temps complet comparable» a una persona treballadora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi hagués cap persona treballadora comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en aquest conveni col·lectiu per a cada una de les seves categories.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per duració determinada en els supòsits on legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació i l'aprenentatge.

El contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per realitzar treballs fixes i periòdics dintre del volum normal d'activitat de l'empresa.

2. Contracte de Relleu; per a què el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes establerts en el text refós de la LGSS i altres disposicions concordants, haurà d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de salari dins del marge que marqui la normativa en cada moment i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu, per tal de substituir la jornada de treball deixada vacant per la persona treballadora que es jubila parcialment la jornada i modalitat de la qual vindran recollides igualment per la normativa vigent en cada moment.

En tot allò no especificat en el present article serà d'aplicació l'estipulat en la legislació vigent i en especial en el regulat a l'article 12 del RDLET.

Article 15

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

És personal eventual el contractat per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de durada limitada i per raons transitòries i circumstancials d'acord a la legislació general vigent.

El contracte de durada determinada previst a l'apartat 1.b) de l'article 15 del RDLET tindrà una duració màxima de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos.

En el cas de què aquest contracte es concerta per una duració inferior a 12 mesos podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts fins a la seva duració màxima.

Per a tot el que no estigui especificat en el present article, li serà d'aplicació l'estipulat en la legislació vigent i, en especial lo regulat en l'article 15 del RDLET.

Article 16

Contractes formatius

1. Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional.

Totes les persones treballadores contractades en aquesta modalitat, segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats per les persones treballadores de la mateixa categoria i els serà d'aplicació el present conveni en la seva totalitat.

Si continua treballant un cop finalitzat el seu contracte, la persona treballadora passarà automàticament a la condició de fixe, en el cas que el seu contracte no resti prorrogat.

Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de pràctiques realitzades.

Aquest contracte ve regulat a l'article 11 del RDLET.

2. Contracte per a la formació en alternança.

Totes les persones treballadores contractades en la modalitat de formació es regiran per l'establert en el present conveni i en els següents apartats:

a) La durada màxima d'aquests contractes serà de 2 anys.

b) Les retribucions no seran inferiors al SMI vigent.

c) Un cop finalitzada la formació passarà a ocupar la categoria corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagués vacant, es mantindran les condicions i retribucions de la nova categoria i només en aquests casos es podrà realitzar un nou contracte en formació per a la mateixa categoria.

d) Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de formació realitzat.

Per a tot el què no estigui regulat en el present article, li serà d'aplicació l'estipulat en la legislació vigent i, en especial lo regulat en l'article 11 del RDLET.

Article 17

Limitació de la contractació temporal

La contractació de durada determinada (eventuals per circumstàncies de la producció) no podrà superar el 25% del total del personal de l'empresa.

Si el percentatge comporta decimals s'arrodonirà per excés.

Article 18

Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova, amb relació a la seva categoria professional i a la durada del seu contracte.

1. Per a tot el personal contractat per temps indefinit el període de prova serà de 80 dies laborables.
2. El personal contractat en qualsevol altre modalitat contractual quedarà sotmès al període de prova, que amb relació a la seva categoria professional s'estableix a continuació:
 - a) Personal docent: 80 dies laborables.
 - b) Personal tècnic: 60 dies laborables.
 - c) Cap d'administració, responsable de secció, coordinador o cap de secció: 60 dies laborables.
 - d) Resta del personal: 20 dies laborables.

Als 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 1) i 2a) els 5 mesos.
- Apartat 2b) i 2c) els 4 mesos.
- Apartat 2d) els 2 mesos.

Aquest període es computarà a tots els efectes.

Article 19

Vacants

S'entén com a vacant la situació produïda a l'empresa per baixa d'una persona treballadora amb contracte indefinit com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral.

a) Vacants entre el personal docent (grup 1): les vacants que es produeixen en les categories superiors del grup 1, es podran cobrir amb personal de categories inferiors del mateix grup, combinant la capacitat, la titulació i l'aptitud amb l'antiguitat.

El professor titular fixe de 2n Cicle d'Educació Infantil tindrà dret preferent a ocupar les vacants laborals que es produeixen en el nivell d'Educació Primària, sempre que reuneixi els requisits legals i la idoneïtat corresponent.

b) Vacants entre el personal d'administració (grup 3): les vacants que es produeixen 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 auxiliar amb la retribució d'oficial.

En aquells casos en què el treball d'administració el dugui a terme exclusivament una persona, aquesta tindrà la categoria mínima d'oficial, sempre que el centre tingui 16 unitats o més.

c) Vacants entre el personal de serveis generals (grup 4): les vacants que es produeixen entre aquest personal es cobriran per les persones treballadores de la categoria immediata inferior d'aquest ram, i sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir, excepte el càrrec de coordinador/a i cap de secció.

d) El Personal no docent del centre tindrà preferència per ocupar una vacant docent, sempre que reuneixin els requisits legals, l'aptitud i la capacitat.

e) En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fixe de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència al personal amb contracte temporal o a temps parcial i aquells contractats com a interins, sempre que reuneixin els requisits legals, i la idoneïtat corresponent.

Si no hi hagués, segons la direcció de l' empresa, personal que reunís les condicions esmentades als apartats anteriors, les vacants es cobriran d' acord amb la legislació vigent a cada moment.

Article 20

Cessament voluntari

a) La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament en el servei a l'empresa estarà obligada a posar-ho en coneixement de l'empresari per escrit, complint amb els terminis de preavis següents:

Personal docent, personal tècnic, cap d'administració, responsable de secció, coordinador/a i cap de secció de serveis generals: un mes.

La resta de personal: quinze dies.

b) per al personal que tingui un càrrec de govern i/o de gestió el preavis haurà de ser amb un mes més addicional a l'establert anteriorment.

c) 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 preavis.

d) Si l'empresa rep el preavis, en el temps i forma adequades, estarà obligada a abonar a la persona treballadora la liquidació corresponent al 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 preavis.

Títol III

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

Capítol I

Jornada setmanal de treball

Secció 1a

Horari del personal docent

Article 21

Generalitats

El nombre d'hores de treball l'any i la seva normal distribució setmanal per a cada una de les categories afectades pel present Conveni són les que s'especifiquen en aquest article i els següents.

L'horari del personal docent podrà comprendre hores lectives i hores no lectives.

S'entén per hora lectiva la classe-període no superior a 60 minuts, durant la qual el professor realitzarà la seva funció docent, que consisteix en l'explicació oral, realització de proves o d'exercicis escrits i preguntes als alumnes.

S'entendrà per hores no lectives, totes aquelles que, efectuades dins el centre, tinguin relació amb l'ensenyament, tals com el temps de preparació de classes, els temps lliures que poguessin quedar al professor

SERVEIS
PÚBLICS

UGT



Educació

entre classes per distribució de l'horari del centre, el de reunió d'avaluació, correccions, preparació de treballs de laboratori, entrevistes amb els pares dels alumnes, biblioteques, formació del professorat, i d'altres anàlogues.

Durant els esbarjos dels alumnes, el professorat estarà a disposició de la Direcció del centre.

La tutoria realitzada en grup es considerarà dins de l'horari lectiu. La tutoria personalitzada amb l'alumnat, o les entrevistes individualitzades amb aquest són hores no lectives.

Article 22

Jornada setmanal

1. Per als professors del Primer Cicle d'Educació Infantil, el nombre d'hores de treball per setmana, serà com a màxim de 32 hores de mitjana, efectuades de dilluns a divendres.
2. Per als professors d'activitats complementàries, el nombre d'hores de treball per setmana, serà com a màxim de 32 hores de mitjana, de les quals 30 hores seran lectives i 2 hores no lectives, efectuades de dilluns a divendres.
3. Per als Professors de la resta de nivells, la distribució setmanal serà, com a màxim, de 30 hores de mitjana, efectuades de dilluns a divendres distribuïdes entre lectives i no lectives proporcionalment segons còmput anual.

La Direcció distribuirà durant l'any les hores lectives i no lectives en atenció a les especials característiques i necessitats de l'empresa, no podent excedir en cap cas els límits establerts a l'Estatut dels Treballadors.

4. Per als tècnics en Educació Infantil la jornada màxima setmanal serà de 38 hores de mitjana.
5. Per als educadors i vigilants la jornada màxima serà de 30 hores de mitjana.
6. Al contracte del personal docent en règim de jornada parcial, serà obligatori, en tot cas, indicar la jornada a realitzar en còmput anual, amb independència de la forma en la què es distribueixi. Deurà existir la proporcionalitat entre lectives i no lectives, quan correspongui, a la qual es fa referència a continuació.
La distribució màxima de mitjana entre lectives i no lectives dels professors de tots els nivells, excepte els de 1er. Cicle d'Educació Infantil i professors d'activitats complementàries, serà de 26 hores lectives i 4 no lectives setmanals de mitjana.
7. Per al càlcul econòmic de les jornades parcials del personal docent s'entendrà que les jornades completes seran les jornades setmanals màximes especificades als apartats anteriors.
8. En els contractes a temps parcial el salari es percebrà proporcionalment a la jornada contractada.
9. El personal que tingui alguna categoria funcional temporal incrementarà la seva jornada setmanal en 5 hores més de mitjana, que s'hauran de dedicar a l'empresa al desenvolupament de les tasques de la seva funció específica.

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

Secció 2a

jornada del personal tècnic, d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars

Article 23

Jornada setmanal

La jornada del personal tècnic serà de 32 hores setmanals de mitjana.

La jornada del personal d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars serà de 38 hores setmanals de mitjana distribuïdes al llarg de la setmana, segons les necessitats del centre, sense que la jornada diària pugui excedir els límits establerts a l'Estatut dels treballadors, ni de 4 hores el dissabte, exceptuant al personal d'activitats extraescolars.

El règim de jornada de treball establert en aquest Conveni no serà d'aplicació a la porteria i altres serveis anàlegs de vigilància, sempre que resideixin al centre.

Article 24

Generalitats

El personal administratiu i de serveis generals realitzarà, durant els dies no lectius corresponents al període de vacances escolars i durant el mes de juliol, una jornada continuada de sis hores diàries, i es podrà establir torns per a què els diferents serveis quedin atesos.

Aquest personal, durant els mesos de juliol i agost tindran 48 hores ininterrompudes de descans setmanal.

Les persones treballadores han de gaudir, en qualsevol cas, d'un dissabte lliure cada dues setmanes, en els casos en què aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte, s'ha de poder gaudir un altre dia de la setmana. L'establert en els paràgrafs anteriors no serà d'aplicació als internats i anàlegs quan la realització de la jornada continuada no garanteixi l'adequat servei, podent-se establir torns per tal que els diferents serveis quedin atesos.

L'empresa ha d'establir el règim de jornada de treball idònia per al personal corresponent a porteries i d'altres serveis anàlegs de vigilància i manteniment, d'acord amb les circumstàncies especials i les necessitats de cada empresa.

En els contractes del personal recollit en la Secció 2a en règim de jornada parcial, serà obligatori, en tot cas, indicar la jornada en còmput anual a realitzar, amb independència de la forma en què es distribueixi.

En els contractes a temps parcial la retribució serà proporcional a la jornada contractada.

Capítol II

Jornades en còmput anual

SERVEIS
PÚBLICS

UGT



Article 25

Jornada en còmput anual

Educació

Donades les característiques d'aquest sector, la jornada anual es computarà pels cursos escolars establerts a cada empresa d'acord amb la legislació vigent i sempre referida a dotze mesos. El número d'hores de treball lectives i no lectives a les que corresponen les retribucions fixades al present Conveni, en còmput anual, serà la que a continuació s'especifica. Per al càlcul de les mateixes ja s'ha tingut en compte les vacances i descansos retribuïts.

El calendari laboral serà publicat durant el mes de setembre, prèvia comunicació als representants de les persones treballadores, amb un mínim de 5 dies d'antelació.

Article 26

Jornada en còmput anual del personal docent

La jornada màxima, en còmput anual serà:

1. Per als Professors de 1r Cicle d'Educació Infantil i professors de complementàries, de 1.393 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.
2. Per als professors de la resta de nivells de 1.200 hores, amb la distribució següent:
 - a) 2n Cicle de Educació Infantil i Primària com a màxim 940 hores seran lectives, i la resta no lectives.
 - b) ESO, Batxillerat i Cicles Formatius com a màxim 930 hores seran lectives, i la resta no lectives.

Dintre de la jornada no lectiva es dedicaran 30 hores a formació.

3. Per als tècnics en Educació Infantil la jornada màxima en còmput anual serà de 1.653 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.

4. Per als educadors i vigilants, la jornada màxima en còmput anual serà de 1.200 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.

5. A la jornada anual especificada als apartats anteriors se li afegirà, si correspon, les hores pactades a què fa referència l'article 30 i la dels càrrecs funcionals a l'article 23.9.

6. Si per causes organitzatives, el curs s'iniciés amb antelació, aquesta situació no podrà reduir al nombre de dies de vacances i de descans retribuït que s'estipula en el present Conveni.

Article 27

Jornada en còmput anual del personal tècnic

La jornada anual del personal tècnic serà de 1362 hores.

Article 28

Jornada en còmput anual del personal d'administració, serveis generals i d'activitats extraescolars i de serveis escolars.

La jornada màxima en còmput anual per a aquest personal serà de 1.580 hores.

Article 29 Jornada addicional 1. Previ acord entre la Direcció i la persona treballadora, el total anual pactat per les persones treballadores a jornada completa, podrà ser incrementada en un màxim de 150 hores de treball efectiu.

2. Per al càlcul retributiu de les hores reflectides en aquest pacte, s'estarà a la fórmula següent i serà idèntic per a totes les persones treballadores que tinguin la mateixa categoria: salari base brut anual (especificat en taules per a cada categoria) dividit pel nombre d'hores anuals totals corresponents a cadascuna d'elles.

3. En cap cas aquesta bossa d'hores tindrà caràcter d'hores extraordinàries.

El personal acollit a aquest pacte no podrà realitzar hores extraordinàries per ser incompatibles amb aquesta jornada addicional.

4. La realització d'aquesta jornada addicional, total o parcial, no crea cap tipus de dret adquirit i no seran consolidables segons l'especificat a l'article 26.3 del RDLET.

Aquesta jornada addicional no es tindrà en conta per el còmput anual de la jornada estipulada en el Conveni amb caràcter general.

Capítol III

Hores extres

Article 30 Hores extres Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin, en cada cas, la jornada anyal establerta en aquest Conveni. La iniciativa per treballar en hores extraordinàries correspon a l'empresa, i la lliure acceptació a 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.

Per a la realització de les hores extraordinàries serà necessària l'autorització expressa del director o superior de la persona treballadora per escrit, WhatsApp, e-mail o qualsevol altre medi acceptat per les parts.

Capítol IV

Vacances i descans retribuït

Secció 1

Vacances i descans retribuït del personal docent

Article 31 Vacances Tot el personal docent afectat per aquesta secció tindrà dret a gaudir, per cada any complert de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment a l'agost, consecutives amb el descans retribuït i tenint en compte les característiques de l'empresa i les situacions personals de cada persona treballadora. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

Donades les característiques especials d'aquest sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.

Si per causes organitzatives, el curs s'iniciés amb antelació, aquesta situació no podrà reduir el nombre de dies de vacances i de descans retribuït que s'estipula en el present Conveni.

Article 32 Descans Retribuït 1. El personal docent de Primer Cicle d'Educació Infantil, tècnic d'educació infantil de 2n Cicle i professors

d'activitats complementàries amb un any d'antiguitat, tindrà dret a gaudir dotze dies laborables de descans retribuït a distribuir preferentment entre Nadal, Setmana Santa, estiu i ponts, o els dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat fos inferior a l'any. En el cas que això no fos possible, com a mínim 7 dies laborables es distribuïran en aquestes dates i els 5 laborables restants pactats amb l'empresa.

2. El personal docent de la resta de nivells amb un any d'antiguitat tindrà dret a un descans retribuït de quinze dies laborables al mes de juliol, o els dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat fos inferior a l'any.

3. Per les persones treballadores a temps parcial els dies de descans retribuït seran proporcionals als dies setmanals de treball.

4. Les empreses que realitzin cursos d'estiu o internat, podran disposar del 50% de la plantilla per realitzar aquests cursos. En compensació el personal docent afectat percebrà un complement salarial únic corresponent:

- A un 20% del seu salari brut corresponent a una sola mensualitat exclosos els complements funcionals, per cada setmana completa que treballi a la jornada que té contractada.
- A un 10% del seu salari brut corresponent a una sola mensualitat exclosos els complements funcionals, per cada setmana completa que treballi fins a un màxim del 50% de la jornada que té contractada.
- Si la jornada realitzada en aquests cursos fos superior al 50% i inferior al total de la seva jornada contractada, percebrà el que li correspongui proporcionalment, del seu salari mensual brut exclosos els complements funcionals, per cada setmana completa que treballi.

5. El personal que gaudeixi dels quinze dies laborables de permís retribuït no tindrà dret al complement salarial

esmentat. Aquesta jornada no es tindrà en compte per al còmput de la jornada anual.

Secció 2

Vacances i descans retribuït del personal tècnic, d'administració, de serveis generals, d'activitats extraescolars i de serveis escolars.

Article 33

Vacances

Tots les persones treballadores afectades per aquesta secció tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment entre els mesos de juliol i agost, tenint en compte les característiques del centre i les circumstàncies personals de cada persona treballadora. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

El període de vacances serà fixat per l'empresa prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores durant el mes de setembre al calendari laboral del centre.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el nombre de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.

Si per causes organitzatives, el curs s'iniciés amb antelació, aquesta situació no podrà reduir el nombre de dies de vacances i de descans retribuït que s'estipula en el present Conveni.

Article 34

Descans retribuït

Aquest personal tindrà dret a 12 dies laborables de descans retribuït distribuïts entre Setmana Santa, Nadal i ponts. Així mateix disposaran de 6 dies de descans retribuït, 3 dels quals seran determinats per l'empresa i 3 a pactar entre empresa i persona treballadora a l'inici del curs escolar.

Si el temps de treball és inferior a un any es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat.

Per les persones treballadores a temps parcial, els dies de descans retribuïts seran proporcionals als dies setmanals de treball.

Article 35

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 aquest.

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 36

Incapacitat temporal

Les persones treballadores en situació d'Incapacitat Temporal rebran el complement necessari fins a completar el 100% de les seves retribucions salarials totals, durant els 3 primers mesos, inclosos els increments salarials produïts al període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà aquest complement un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Article 37

Permisos retribuïts

Els treballadors amb l'avís i la justificació previs, es podran absentar del treball, amb dret a remuneració per qualsevol dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies en cas de matrimoni.
- b) Cinc dies laborables per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge, parella de fet o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra 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 laborables per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al 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.
- d) Un dia laborable per trasllat de domicili habitual. Quan aquest trasllat es produeixi en un radi de 50 km. o superior del domicili on ha residit habitualment, el permís serà de dos dies.
- e) Un dia per casament 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 inclòs el exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, serà necessari cenyir-se al què 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 l'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-lo adequadament.

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

Queden excloses del permís del present apartat les sessions de rehabilitació, llevat de les que siguin conseqüència d'un accident de treball en la pròpia empresa (en el centre de treball, in itinere o produït en activitats exteriors manades per la pròpia empresa). En el cas que la rehabilitació sigui conseqüència d'accident de treball en la pròpia empresa, el permís retribuït de la persona treballadora consumirà de la borsa de 20 hores anuals esmentat a l' inici del present apartat.

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

- h) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, para l'assistència a les perceptives sessions d'informació i preparació i para la realització dels perceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat sempre, amb tots els casos, que s'hagin realitzar dintre de la jornada laboral.
- i) Fins a quatre dies laborables 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.
- j) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada laboral.
- k) Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes de terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, si és possible, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. Si l'empresa considerés que la

reordenació del temps de treball i/o l'adaptació de l'horari no és possible, ho haurà de justificar adequadament en el termini d'un mes des de la sol·licitud.

Article 38

Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 10 dies laborables de permís sense sou per any, gaudits com a màxim en dos períodes que no podran superar globalment els deu dies esmentats. El permís li deurà ser concedit si es sol·licita amb un preavís de 10 dies laborables, excepte en casos justificats, que el temps de preavís podrà ser inferior. En cas de concurrència de sol·licituds, la concessió podrà ser sotmesa a limitació, atenent a criteris d'equitat.

En el cas que aquest permisos sol·licitats coincideixin amb un període d'avaluacions programades, aquest permís es podrà denegar.

Article 39

Naixement i adopció

Totes les persones treballadores tenen dret a gaudir del permís per naixement de fills i adopció, d'acord amb l'establert a 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 al Real decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, per el 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 d'un fill o adopció, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins a esgotar el total dels dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per a gaudir-les en dates diferents, sempre d'acord amb l'Estatut dels treballadors i la normativa legal d'aplicació, vigent a cada moment.

Article 40 Permís per cura d'una persona lactant Finalitzat el permís de naixement/adopció, les persones

treballadores, tindran dret per lactància d'un fill menor de 9 mesos, a 1 hora d'absència del treball, retribuïda, 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. Per decisió de la persona treballadora, aquesta reducció es podrà acumular en 12 dies laborables per les jornades de treball efectiu de tots els dies de la setmana i, en el seu cas, proporcionals a les jornades quan no impliquin treball efectiu durant tota la setmana.

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 fills que es tinguin.

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

Capítol VI

Cursos d'actualització i perfeccionament

Article 41

Formació

La titularitat dels centres, escoltada la direcció pedagògica i el claustre de professors, dintre del còmput anual,

contemplarà a la programació del mes de setembre les hores per a activitats de formació del professorat regulades en aquest Conveni entre l'inici de curs i els dies laborables de juliol d'acord amb l'estipulat a l'article 33.2.

Queden equiparades a formació les reunions de seminari, departament i/o equips de cicle, la participació dels professors del claustre en cursos i activitats de formació permanent, en atenció a la reforma del sistema educatiu, d'acord amb les necessitats del centre, així com l'elaboració del projecte educatiu, altres documents de treball i la preparació del curs següent.

En l'elaboració d'aquest Pla de Formació la titularitat tindrà en consideració la capacitat actual, les possibilitats i el desig d'especialització de cada professor, sempre que no afecti a l'organització del treball, d'acord amb l'article 7.

La formació es podrà portar a terme tant al propi centre com fora d'aquest, utilitzant tant recursos propis com procedents del Departament d'Ensenyament o de terceres institucions. D'aquesta obligació es deriva el deure d'assistència.

Les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció, en el seu cas, derivats de l'assistència a activitats englobades dintre del projecte de formació del centre i acceptades per la Titularitat, seran assumits per aquesta.

Si és la persona treballadora qui sol·licita la realització d'algun curs en concret i se li concedeix, les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció, en el seu cas, derivats de l'assistència a aquest curs seran al seu càrrec.

Els centres facilitaràn l'accés a cursos al personal contractat que desitgi l'aprenentatge de la llengua catalana o, en el seu cas, aranesa. Les hores destinades a aquests cursos es computaran com a no lectives, fins a un màxim de sis hores mensuals.

Article 42

Exàmens oficials

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

Capítol VII

Excedències

Article 43

Modalitats d'excedència

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

En tots dos casos la persona treballadora no tindrà dret a retribució, excepte l'establert a l'apartat corresponent a drets sindicals.

Article 44

Excedència forçosa

1. Seran causa d'excedència forçosa les següents:

- a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball i mentre duri el seu càrrec representatiu.
- b) Per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertany la persona treballadora tingui representativitat legal suficient al sector de l'ensenyament regulat en aquest Conveni i mentre duri el seu càrrec representatiu.

c) Per atendre al 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 fer valer per sí 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 treball durant el primer any. Transcorregut aquest termini, la reserva romandrà referida a un lloc de treball 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 d'un curs escolar per a aquelles persones treballadores que ho sol·licitin, després de vuit anys d'exercici actiu a la mateixa empresa i sempre que no sigui per realitzar una activitat retribuïda en empreses integrades a l'àmbit de l'Ensenyament.

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

Als efectes d'aquesta excedència, s'entén per curs escolar el període des de l'1/09 al 31/08 de l'any següent i per al personal incorporat durant el mes de setembre es considerarà el mes íntegre a efectes del còmput d'exercici actiu a la mateixa empresa.

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

Quan el pare i la mare treballin a la mateixa empresa, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani, sempre que aquest es generi pel mateix subjecte causant.

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

Les parts negociadores del present Conveni manifesten que donades les peculiaritats d'aquest sector es recomana que la reincorporació al treball no es realitzi en períodes no lectius, exceptuant el mes de setembre per a no perjudicar a las persones treballadores que realitzen la substitució.

2. Les persones treballadores que gaudeixin d'excedència forçosa tenen dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva duració i a reincorporar-se a l'empresa, sense perjudici del què per cada cas s'especifica a l'apartat anterior.

3. La persona treballadora es reincorporarà a la data de finalització de l'excedència o bé quant desaparegui la causa que va motivar l'excedència. En aquest cas, tindrà trenta dies naturals per a reincorporar-se a l'empresa, havent de notificar-lo amb antelació.

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

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

Article 45

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, al menys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagin gaudit d'aquesta modalitat d'excedència durant els 4 anys anteriors.

Aquesta excedència es començarà a gaudir el primer mes del principi de curs, excepte acord de les parts per avançar - la.

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

2. El treballador que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al centre hagués una vacant a la mateixa o similar categoria laboral.

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

4. El treballador 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.

5. La reincorporació no serà possible en períodes de vacances, descansos retribuïts, períodes no lectius, o previs a ells, exceptuant el mes de setembre.

6. Serà vàlid qualsevol acord entre empresa i persona treballadora que variï les condicions o requisits establerts en aquest article.

Capítol VIII

Jubilacions

Article 46

Jubilació forçosa

S'estableix la jubilació forçosa a l'edat ordinària de jubilació, establerta per a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni, sempre que, en complir aquesta edat, tingui el període de carència necessària per accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat Social i es compleixin la resta de requisits exigibles per accedir a la pensió de jubilació en el seu nivell contributiu. Si no fos així, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període de carència mínim que disposa la legislació vigent a cada moment o es compleixin aquells requisits legals.

A instàncies de la Direcció de la empresa la persona treballadora haurà de justificar mitjançant certificat oficial o informe de vida laboral emès per la Seguridad Social de la data de la seva jubilació ordinària.

En els supòsits de jubilació forçosa, es prendran les mesures necessàries per a què es vinculi a objectius coherents de política d'ocupació, com la transformació d'un contracte temporal en un indefinit, la contractació de personal mitjançant un contracte indefinit o a altres decisions organitzatives de promoció professional o de conciliació de la vida familiar i laboral que redundin en la qualitat de l'ocupació.

Les empreses i els seves persones treballadores, de mutu acord, podran tramitar tots els sistemes de jubilacions anticipades i parcials que preveu la legislació vigent.

La Direcció de l'empresa facilitarà, en la mesura de lo possible, l'accés a la jubilació parcial de les persones treballadores.

Les parts es comprometen, en el moment que variï la normativa reguladora de la pensió de jubilació, a reunir-se en Comissió paritària o Mesa negociadora per adequar el contingut d'aquest article a la nova legislació, mantenint sempre l'obligació de finalitzar la relació laboral en el moment de tenir dret a la jubilació en l'edat ordinària establerta en cada cas.

Article 47

Prolongació de la vida laboral

Sense perjudici del que es preveu en l'article anterior, empresa i persones treballadores podran pactar de comú acord, perllongar la vida laboral més enllà de la seva edat ordinària de jubilació. En aquest cas, la durada del període s'haurà de formalitzar per escrit i en arribar a la seva finalització es produirà l'extinció, tret que es pacti una nova pròrroga, que s'haurà d'adaptar als mateixos criteris establerts en aquest article.

Títol IV

Retribucions

Capítol I

Disposicions generals

Article 48 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 49

Treballs 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 la situació esmentada és superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, la persona treballadora podrà sol·licitar estar classificada 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 50

Treballs d'inferior categoria

Si per necessitats imprevisibles del centre, aquest tingués necessitat de destinar una persona treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-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 curs escolar; fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals de les persones treballadores.

Article 51

Bestretes de salari

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

Article 52

Jornades completes

Les taules que figuren en l'annex VI d'aquest Conveni corresponen a les jornades completes que per a les diferents categories es pacten en els articles 25 i següents.

Article 53

Centres estrangers

Les retribucions del personal espanyol que prestin serveis en centres estrangers radicats a Catalunya no podran ser inferiors a les què percep el personal de la seva categoria amb les mateixes responsabilitats i condicions de la mateixa nacionalitat del centre, ni tampoc de les assenyalades en aquest Conveni.

Article 54

Còmput d'antiguitat

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la de l'últim ingrés de la persona treballadora a l'empresa, excepte en els casos de suspensió de contracte que s'estarà a l'establert legalment.

En els casos que la persona treballadora 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 55

Triennis

Per cada trienni vençut, d'acord amb l'establert a l'article anterior, la persona treballadora tindrà dret a percebre la quantitat que a aquests efectes s'indica en les taules salarials. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

Article 56

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 d'1 de juliol a 30 de juny per a la paga d'estiu i del 01 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 57

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 58

Polivalència funcional. retribucions proporcionals

1. Les retribucions de les persones treballadores docents que realitzin el seu treball en diferents nivells d'ensenyament es fixaran en proporció al nombre d'hores lectives i no lectives setmanals treballades en cadascun dels nivells, respectant les condicions econòmiques del seu contracte laboral.

2. El personal tècnic, d'administració, de serveis i d'activitats extraescolars i de serveis escolars percebrà la seva retribució proporcional en funció de la jornada contractada en relació a les categories o grups professionals diversos en els quals es trobi enquadrat.

3. En el supòsit de persones treballadores que realitzin la seva activitat com docents i com no docents, es procedirà de la mateixa forma.

Article 59

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 de les mateixes d'acord a l'establert en aquest Conveni.

Article 60

Treball nocturn

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

Article 61

Plus de transport o distància

A totes les persones treballadores 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.

Capítol II

Complements específics

Article 62

Complement per funció

Les persones treballadores als 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.

El cessament deurà comunicar-se amb un mínim de 15 dies naturals d'antelació.

Al esser càrrecs de confiança, l'empresari d'acord amb l'article 7, serà l'únic facultat para nombrar i decidir la durada del mateix, sense necessitat de justificació, simplement la comunicació fefaent.

Article 63

Plus de Batxillerat

El personal docent que imparteixi l'ensenyament del Batxillerat percebrà com a complement de lloc de treball i, en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el fixat a aquest efecte en les taules salarials.

Títol V

Procediments de solució de conflictes

Article 64

Inaplicació de las condicions de treball del Conveni

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 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes establerts a l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadores, 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 convenim, 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 65

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 deis treballadors.

En desenvolupament del previngut en l'article 41.4 de l'Estatut deis 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 es ampliar 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 deis 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 s'haurà de pronunciar en un termini màxim de 7 dies laborables o seguir els procediments establerts en la Disposició addicional 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 deis treballadors, l'aplicació deis 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 deis 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 deis treballadors.

Títol VI

Règim assistencial

Capítol I

Seguretat, salut laboral i malalties professionals

Article 66

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.

Article 67

Prevenció de riscos

Totes les empreses vetllaran pel compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals i facilitant els recursos necessaris a les persones treballadores, tot d'acord amb l'establert a l'Estatut dels treballadors.

1. Les persones Delegades de prevenció:

Les persones Delegades de Prevenció són les representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Pel que fa a les seves competències y facultats, s'estarà a allò previst a l'article 36 de la Llei 31/1995.

Les persones Delegades de prevenció seran designades per i entre els representants de les persones treballadores, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos a les normes a les que es refereix l'article 34 de la Llei 31/1995.

A les empreses de fins a 30 persones treballadores la persona Delegada de prevenció serà la persona Delegada de personal. A les empreses de 31 a 49 persones treballadores hi haurà una persona Delegada de prevenció que serà escollida per i entre les persones Delegades de personal.

A les empreses de 50 o més persones treballadores, les persones Delegades de prevenció seran designades per i entre els representants de les persones treballadores, d'acord a l'escala establerta a l'article 35, número 2, de la Llei 35/1995.

2. Comitè de seguretat i salut:

A les empreses o centres de treball que comptin amb 50 o més persones treballadores es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal i com es preveu a l'article 38 de la mencionada Llei, per les persones Delegades de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en número igual al de les persones Delegades de Prevenció, de l'altra.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències i facultats que s'estableixin a l'article 39 de la Llei 31/1995.

El crèdit horari de les persones Delegades de prevenció serà el què els hi correspongui com a representants de les persones treballadores en aquesta matèria específica, i, a més, el necessari per al desenvolupament de les funcions següents:

El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.

El destinat per acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.

El destinat per acompanyar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social a les visites al centre de treball.

El derivat de la visita al centre de treball per conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany a la salut de les persones treballadores.

Article 68 Malalties professionals Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents: Malalties neurològiques cròniques. Patologies otorrinolaringològiques. Malalties infectocontagioses cròniques. Al·lèrgies cròniques.

Capítol II

Millores socials

Article 69

Roba de treball

Els centres proporcionaran al personal de serveis generals i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball una vegada a l'any.

El personal docent, a petició seva o perquè és costum ja implantat, rebran una bata a l'any, així com un xandall i calçat esportiu a l'any per al professorat d'Educació Física o que exerceixin com a tal.

Serà obligatòria la utilització de la roba de treball durant la seva jornada laboral i mantenir-la en perfecte estat d'ús.

En el moment de causar baixa es tornarà la roba de treball facilitada per l'empresa.

Article 70

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 55 anys d'edat.

Quan la persona treballadora compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ell decideixi, sol·licitar l'esmentat premi en un sol 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 meritaren parts proporcionals.

El valor d'una gratificació serà l'equivalent a la suma del salari base, triennis i transport de la nòmina del treballador 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 la mateixa.

En el supòsit que ho sol·licitin diversos treballadors en el mateix any i existeixin dificultats econòmiques provades, les parts pactaran el seu abonament dins de l'any natural corresponent.

En cas d'extinció de la relació laboral s'abonarà, com a màxim, l'últim dia que presti serveis per a l'empresa.

Article 71

Ajudes als fills dels treballadors

1. Les empreses compreses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni mantenen per als fills de les seves persones treballadores, un règim d'ajuda a l'estudi basat en els criteris següents:

a) Preferència de plaça sempre que les característiques i condicions del centre ho permetin.

b) Dret, com a mínim, al 50 % de descompte dels preus estipulats per a l'ensenyament curricular que s'imparteix en l'empresa per als fills de totes les persones treballadores que en ella prestin serveis, quan almenys dediquin la meitat de la jornada laboral.

Aquest mateix dret el tindran els orfes dels treballadors que en morir estiguessin treballant en a l'empresa amb una dedicació d'almenys la meitat.

c) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa tenen els drets reflectits en els apartats anteriors, excepte els inclosos en els apartats 1a) de l'article 45.

2. Els fills del personal de l'empresa, que prestin serveis com a mínim de mitja jornada, que estiguin matriculats, tindran dret a una reducció d'un 50% del preu en el servei de menjador i transport. Queda limitat aquest benefici a un percentatge d'un 25% del total de l'alumnat que ho utilitzi. En cas d'excés, s'establirà preferència en funció de l'antiguitat del treballador en el centre.

Article 72

Manutenció, allotjament i transport

1. Independentment de la jornada laboral, el personal a qui s'encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels alumnes durant l'horari de menjars o dels temps lliures motivats per aquests, tindran dret a la manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

2. El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador abonant el 50% de l'establert per als alumnes.

És potestatiu del centre establir que aquest personal no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que ho utilitzin diàriament.

També aquest personal podrà, eventualment, si n'hi hagués, i sempre que no hi hagi causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'hagi establert per als alumnes.

3. En els centres on existeixi menjador o internat, el personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari per menjar amb la seva estada en el centre.

4. Independentment de la jornada laboral, el personal que utilitzi el transport escolar per desplaçar-se vigilant i cuidant dels alumnes durant el trajecte o dels temps lliures motivats per aquest, tindran dret a la gratuïtat del mateix pel temps dedicat a aquesta activitat.

Article 73

Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Tots els centres 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 dels treballadors, les especificacions d'aquestes i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent dels centres que figurin donats 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 44.1.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 350.000 euros.

Accidents Individuals

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui el que sigui la causa que ho 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 21.000 euros, capital assegurat en cas d'invalidesa Permanent Total 12.000 euros, absoluta 24.000 euros i Gran Invalidesa 30.000 euros.

Capítol III

Drets sindicals

Article 74

Absències

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

Article 75

No discriminació

Cap persona treballadora podrà ser discriminada 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 del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Article 76

Representació dels Delegats de personal

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

Article 77 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, en el que el cens del qual sigui de 50 persones treballadores o més.

Article 78

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 79

Acumulació d'hores

Per facilitar l'activitat sindical, els representants de les persones treballadores podran acumular les hores dels diferents membres dels Comitès d'empresa o, si escau, dels Delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquelles persones treballadores, delegats o membres de Comitès de l'empresa que les centrals sindicals designin.

Article 80

Dret de reunió

Es garantirà el dret que les persones treballadores del centre tenen a reunir-se en el mateix centre, sempre que no es 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 assistiran.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, els centres podran regular el treball del dia amb la finalitat de fer possible l'assistència del personal no docent a aquestes assemblees.

Article 81

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 82

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 persones treballadores en actiu en algun centre i hagin estat designades com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb l'avís i justificació es podran absentar del treball 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 83

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 treball 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 al treball 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 al treball 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 treball en el centre que menyspreïn 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 personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes.

Descurança important en l'ús i/o conservació dels gèneres o articles i materials de l'empresa.

La utilització per part de la persona treballadora, 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 la qual està contractat i per la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball.

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 al treball en un termini de 30 dies.
- L'abandó 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 persones treballadores, als alumnes o a qualsevol altre membre de la comunitat educativa.
- 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 personal delegat de la mateixa, 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 menyscapse manifest per al treball o del mateix es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres persones treballadores.

- Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball.

Article 84

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 85

Tipus de sanció

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

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita.

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 de l'ocupació i sou. Acomiadament.

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

Article 86

Reducció

La Direcció del centre, tenint present les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulteriors 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 87

Infracció empresarial

Les omissions o accions comeses pels representants de l'empresa o directius de la mateixa 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 d'Empresa i Treball.

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

Títol VIII

Igualtat i no discriminació

Capítol I

Plans d'igualtat

Article 88

Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les organitzacions signants del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat 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 en 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 89

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 en la legislació laboral.

En 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 en el capítol III de la Llei orgànica 3/2007 acord, que hauran de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

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 en l'indicat acord.

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 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 durada 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 computés 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 llindar 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 en 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 de les persones treballadores, ha de crear-se una comissió negociadora pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector i amb legitimació per a 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) Las 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.
- d) Impuls de la implantació del Pla d'igualtat en 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 mitjos 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 contingut mínim següent:

- Determinació de les parts que ho concertin.
- 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 orgue paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar las possibles discrepàncies que puguin sorgir en la seva aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

El període de vigència o durada 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 es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la fi d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que 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 en el 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 de la corresponent Full Estadístic.

Capítol II

No discriminació

Article 90

Prevenió dels actes discriminatoris al treball

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagi 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 a 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.

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

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.

Article 91

Informació

El Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya ha realitzat guies i protocols de bones

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

<https://treball.gencat.cat>

El que no estigui contemplat en els articles anteriors seran d'aplicació la normativa vigent i en particular:

- a) Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- b) RDL 6/2019, de l'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 que 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.

Article 92

Pla LGTBIQA+

Mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQA+

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 en les empreses, les mesures planificades han d'incloure, almenys, els continguts següents:

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

Es compleix amb aquest contingut perquè l'article 91 del Conveni 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 en el present conveni són aplicables independentment de la identitat sexual de les persones treballadores que s'hi acullin.

- 7) Règim disciplinari.

L'article 83 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 l'empresari, a la resta de persones treballadores, a l'alumnat o a qualsevol membre de la comunitat educativa.

El present Conveni col·lectiu contempla diverses mesures transversals per fer efectiu el principi d'acció positiva i no discriminació de les persones LGTBIQA+ amb la finalitat de contribuir a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'eradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només Butlletí Oficial de l'Estat Núm. 41 dilluns 17 de febrer de 2025 Secció III. pàg. 21995 CVE: BOE-A-2025-3083 Verificable en <https://www.boe.es> a l'orientació i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals i que resulten aplicables amb independència del nombre de persones treballadores de les empreses. En línia amb tot això es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs, garantint la protecció contra comportaments LGTBIQA+ tòxics. Així mateix les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu atendran la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBIQA+, i garantiran en els termes legals o convencionals l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere. Aquestes mesures podran ser desenvolupades i/o ampliades en l'àmbit de les empreses.

Proposta mesures LGTBIQA+

Selecció:

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Així mateix es prioritzarà la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Promoció

Per a l'ascens de la resta de les persones treballadores, les empreses establiran un sistema de caràcter objectiu i neutral, prenent com a referència les circumstàncies següents: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a l'efecte s'estableixin, així com la possible relació de l'ascens amb el pla de formació. Per fer efectiu el principi d'acció positiva es podran establir a l'empresa exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de forma que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.

Categoria professional

Les empreses, a través del sistema de classificació professional establert en el present conveni, garantiran que no es produeixi cap tipus de discriminació directa o indirecta per raó d'orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Formació

Les empreses integraran en els plans de formació que puguin desenvolupar mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQA+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

Els aspectes mínims que hauran de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQA+ recollides en el present Conveni col·lectiu o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Foment de mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.
- En el supòsit dels cursos adreçats a les persones que s'encarreguin o participin en processos de selecció, comandaments intermedis, llocs directius o qualsevol que tingui al seu càrrec persones treballadores, la formació podrà referir-se a qüestions tals com: capacitació en diversitat i inclusió, foment de l'empatia i de l'escolta activa, gestió de la diversitat en entorns laborals, lideratge inclusiu en la gestió d'equips, prevenció i abordatge d'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar, etc.

Títol IX

Treball a distància (TAD)

Capítol I

Característiques, grups i continguts

Article 93

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 seu contracte.
- Voluntari. El treball a distància serà voluntari tant per l'empresa com per a les persones treballadores, signant-se el corresponent acord de treball a distància.
- Reversible. El treball a distància serà reversible tant per l'empresa com per a les persones treballadores, en les condicions marcades en aquest acord.
- No discriminatori. El treball a distància evitarà tot tipus de discriminació directa o indirecta garantint la Igualtat de drets de les persones teletreballadores respecte a les persones treballadores comparables que treballin presencialment.

En els contractes de treball fets amb menors i en els contractes per l'obtenció de la pràctica professional i per a la formació en alternança, s'ha de garantir, com a mínim, un 50% de prestació de serveis presencial.

Article 94

Grups de treball

Podem definir dos grups de treball:

1. Treball a distància total. Consistent en realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o lloc escollit 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 a desenvolupar la seva activitat.

2. Treball a distància parcial. Consistent en realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o lloc escollit durant un mínim de 2 dies a la setmana i la resta de dies de la setmana de forma presencial en 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 en el centre de treball.

Article 95

Contingut de l'acord de treball a distància

En els acords de treball a distància que se subscriu amb les persones treballadores s'establiran els continguts específics per a cada cas particular. Amb caràcter general establim 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 a 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.

En el contracte individual s'establiran els mitjans, equips, eines i altres subministres complementaris, que siguin necessaris, per a poder desenvolupar la seva activitat adequadament. En cap cas 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 a realitzar dita compensació.

L'empresa seguirà abonant el plus de transport a totes les persones treballadores en les mateixes condicions que ho realitzava, amb independència dels dies en què la seva activitat es realitzi en modalitat de TAD o presencial d'acord amb l'establert a l'article 61 del present Conveni.

3. Horari de treball i regles de disponibilitat. L'horari de treball serà el mateix per a totes les persones treballadores del mateix grup professional amb independència si realitzen TAD o treball presencial (TP), respectant l'establert en el contracte de treball o en pactes individuals.

La persona treballadora tindrà l'obligació de dur 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. Al finalitzar el mes s'enviarà al responsable de RRHH, segons les normes establertes, el resum corresponent a aquest 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.

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 a proporcionar una major flexibilitat a l'organització del treball, els dies presencials poden ser flexibles, en el ben 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 24 hores, excepte en els casos extraordinaris en el que el termini pot ser menor.

En el supòsit de que la persona treballadora no pogués atendre aquest compliment haurà de justificar-lo adequadament.

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

6. Lloc de TAD. El lloc a on desenvoluparà 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 temporal o definitivament, el lloc on va a desenvolupar el seu TAD, aquesta notificació haurà de realitzar-la amb un termini mínim de 2 mesos d'antelació, per a que 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, avisant amb un mínim d'un mes d'antelació.

Finalitzada aquesta modalitat de TAD, la persona treballadora haurà de reintegrar els equips informàtics, materials consumibles, bens mobles i tot allò que l'empresa li hagués subministrat per a 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 al 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 a 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 a les que tingui accés únic i exclusivament per complir amb les seves obligacions envers l'empresa.

- Complir amb les mesures de seguretat que l'empresa hagi implementat per assegurar la confidencialitat, secret i integritat de les dades de caràcter personal a les que tingui accés, així com a no cedir a terceres persones les dades de caràcter personal a les que 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 aquesta 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 han de mantenir-se segurs en tot moment. Si la informació s'emmagatzema temporalment en el domicili de la persona treballadora, ha d'estar tancada amb clau en lloc segur o protegida adequadament per altres mitjans.

L'accés als diferents entorns i sistemes informàtics de la persona treballadora serà efectuat sempre i en tot moment 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 instància de qualsevol de les parts i modificat per acord entre les persones treballadores i l'empresa pel que fa a temes individuals i entre la RLT i l'empresa pel que fa a temes col·lectius.

Tanmateix 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.

Capítol II

Prevenió de riscos laborals

Article 96 Avaluació i prevenció Els llocs de treball predominants de les persones treballadores a distància, hauran de ser avaluats per a garantir que compleixen totes les mesures necessàries per a realitzar el treball amb seguretat.

L'avaluació del lloc de treball podrà fer-se mitjançant l'empresa de prevenció de riscos laborals presencialment, prèvia autorització de la persona treballadora si es tracta del seu domicili o el d'alguna 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 fer una autoavaluació del nou lloc de treball que enviarà a la Direcció i signarà un document en el que eximeix l'empresa de qualsevol responsabilitat en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

En el supòsit que la persona treballadora s'accidenti en el domicili on realitza el seu TAD, haurà d'informar de forma clara i concreta del 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.

Capítol III

Formació

Article 97

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 la formació que organitzi l'empresa al llarg de l'any, d'acord amb l'establert en l'article 41

del present Conveni, es recomanable contemplar la formació específica per a les persones treballadores que teletreballin i de les que s'encarreguin de la seva organització.

Capítol IV

Control i custòdia

Article 98

Control empresarial

L'empresa adoptarà les mesures que estimi oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment per part de la persona treballadora 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 i prèvia comunicació a la RL.T.

Els TAD hauran de complir amb:

1. Les instruccions establertes per l'empresa en el 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.

Article 99

Condicions d'ús i custòdia

Tot el material proporcionat per l'empresa serà acuradament tractat per allargar la vida útil al màxim i utilitzar-les exclusivament amb els fins laborals que prèviament s'hagin fixat.

Tots els equips informàtics i documentació hauran de mantenir-se en lloc segur.

El telèfon mòbil i l'ordinador són d'ús exclusiu per a realitzar el treball que tenen contractat amb l'empresa, sense que es pugui utilitzar per a temes personals, excepte acord entre les parts que ho permeti.

L'empresa podrà en tot moment revisar la informació que hagués en 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 la informació a la que pugui accedir de la xarxa de l'empresa i de la documentació que pugui tenir en el seu poder.

Normativa aplicable

Real decret-Ilei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (TAD).

Disposicions transitòries

Primera

Incrementos salarials

Per als anys 2025-2026 s'aplicaran els salaris establerts en l'annex VI que corresponen a un increment sobre el salari base de les taules salarials del 2024 arrodonint els decimals a l'alça.

Per a l'any 2025 un increment del 3% i per al 2026 un increment del 2,7% arrodonint els decimals a l'alça.

Els grups professionals de TEI s'incrementaran un 4,5% en cadascun dels anys arrodonint els decimals a l'alça.

La resta dels grups professionals (amb salari base inferior a l'SMI), se'ls incrementarà el salari base un 4% cada any arrodonint els decimals a l'alça.

Increment en els triennis de la categoria de TEI fins a assolir els 26€ el 2026.

Increment dels triennis del professor/a de Batxillerat per equiparar-lo amb el professor/a d'ESO al 2026.

Increment dels triennis del professor/a de Primària per equiparar-lo amb els del professorat d'Educació Infantil 2n Cicle, al 2026.

Durant la resta dels anys de vigència, cada mes de novembre es constituirà la Comissió negociadora per acordar els increments per a cadascun d'aquests anys i confeccionar les taules salarials corresponents.

Segona

Tècnic d'Educació Infantil

Les parts negociadores d'aquest Conveni es comprometen, a través de la Comissió negociadora, a anant millorant les condicions laborals d'aquest personal.

Tercera

Ajuda als fills de les persones treballadores

Els fills de les persones treballadores que, d'acord amb l'establert en l'article 71 del present Conveni, vinguessin gaudint de la gratuïtat total de l'ensenyament amb anterioritat a la data de la signatura del 1è Conveni d'ensenyament reglat no concertat de Catalunya (18/01/2011), les mantindran "ad personam" de complir-se les condicions, fins al final de l'escolarització.

Quarta

Sortides

Les parts negociadores del present Conveni son conscients de la necessitat de regular la situació laboral que es produeix com conseqüència de les sortides de l'alumnat donant una solució generalitzada per totes les empreses del sector per tant es comprometen a negociar la possible solució a aquest conflicte.

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 castellà i als acords de la Comissió paritària.

Tercera

Aplicació Salarial

Les empreses deuran aplicar les condicions salarials amb els efectes estipulats en el present Conveni, i les seves pròrrogues i abonar els endarreriments que es produeixin dins dels 2 mesos següents a 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 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

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 el seu contingut.

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

Els acords es prendran mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cadascuna de les organitzacions i es requerirà per a l'aprovació d'acords la majoria simple dels vots.

Aquesta Comissió fixa el seu domicili, per rebre les consultes o per a qualsevol petició de les funcions que té encomanada, a la seu d'EPIC, domiciliada al carrer Mallorca 318, 2n 2a, de Barcelona (08037).

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada per semestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions sindicals i patronal que siguin representatives en aquest sector de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya.

En ambdós 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 i la documentació adjunta necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Sisena

Incidència del SMI en les taules salarials establertes en l'annex VI

Totes aquelles categories/grups professionals el salari base dels quals més els complements salarials que vingui percebent la persona treballadora siguin inferiors al SMI vigent en cada moment, ha d'abonar un complement salarial perquè la quantitat global a percebre que s'equipari a aquest SMI en còmput mensual.

Disposicions finals

Primera

Indivisibilitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible i els efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades global i conjuntament en seva integritat.

En el cas que la jurisdicció competent en l'exercici de les seves facultats anul·lés, invalidés o impugnés alguns

dels pactes continguts en el present Conveni, les parts negociadores consideraran si es vàlid per si mateix la resta del text aprovat, o bé si es necessària una nova, total o parcial, renegociació, per la seva afectació a la resta de l'articulat.

Si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels 15 dies següents a que la resolució corresponent sigui ferma, a fi de resoldre el problema plantejat.

Segona Absorció Les millores econòmiques pactades i els increments obligatoris podran ésser absorbits per aquells que es pugin establir 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 per aquest, 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 les persones treballadores 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 seves persones treballadores per aplicar condicions de treball diferents a les establertes en aquest Conveni, directament o per referència a l'anterior Conveni de ensenyament privat reglat no concertat 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 a les persones treballadores en gènere masculí s'entenen realitzades a les persones, siguin homes o dones.

SERVEIS
PÚBLICS

UGGT



Educació

Annex I

Definició de categories

Grup 1

Personal docent

1. Professor/a titular: 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.
2. Cap de taller i/o laboratori: és qui, reunint la titulació acadèmica corresponent, pot impartir les classes pràctiques i cuida del manteniment de les instal·lacions.
3. Professor/a adjunt/a o auxiliar: és el/la professor/a designat/da pel centre que, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació per impartir el nivell educatiu corresponent, col·labora amb el professor/a titular en el desenvolupament dels programes, sota les directrius i orientacions del professor/a titular.
4. Tècnic/a d'Educació Infantil: és la persona treballadora que amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent per impartir el 1r Cicle d'Educació Infantil, per a reforç en el 2n. Cicle de Educació Infantil, desenvolupant, en ambdós casos la seva funció educativa en la formació integral dels nens, i cuida de l'ordre, seguretat, entreteniment, alimentació i neteja personal de l'alumnat.

5. Educador/vigilant: és la persona treballadora que, amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent, desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels alumnes i cuida de l'ordre en el temps de treball personal. Auxilia al professor en aquells ensenyaments que comprenen matèries no incloses als programes oficials, així mateix, els educadors que són adscrits a les unitats de suport a l'educació especial o a les d'activitats anàlogues.

Grup 2

Personal tècnic

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

Grup 3

Personal d'administració

Nivell I. Cap d'administració: és aquella persona treballadora que, sota la dependència directa de la Direcció general o la Direcció administrativa, es fa directament responsable de la secretaria del centre i/o de la direcció i gestió d'un o més departaments i serveis.

Nivell II. Responsable de secció: és aquella persona treballadora que, amb poders o no, sota la dependència directa del cap d'administració, o un altre responsable, si hi ha, es fa directament responsable d'un o més serveis.

Nivell III. Oficial administratiu/iva: és aquella persona treballadora que actua sota les ordres d'un/a responsable, si i ha, i sota la seva responsabilitat duu a terme tasques, burocràtiques, de gestió, comptabilitat, redacció i correcció de treballs, vendes de cursos, i altres anàlegs que requereixen iniciativa i responsabilitat.

Nivell IV. Auxiliar administratiu/iva: és aquella persona treballadora amb iniciativa i responsabilitat restringida que actua sota les ordres d'un/a responsable, o un/a oficial, si hi ha, i que realitza treballs burocràtics, de recepció o de biblioteca que requereixen els coneixements generals de la tècnica administrativa.

Nivell V. Telefonista: és qui atén preferentment la centraleta i realitza gestions burocràtiques o de recepció.

Grup 4

Personal de serveis generals

Educació

Nivell I. Coordinador/a o cap de secció: és qui es cuida de la coordinació del personal d'una o més seccions (neteja, menjador...) distribuint el servei per a major atenció de les dependències del centre, responsabilitzant-se, si escau, dels objectes, utensilis i material necessaris per al funcionament del servei.

Nivell II. Oficial de serveis: és aquella persona treballadora que actua sota les ordres d'un/a coordinador/a i/o cap, si hi ha, i sota la seva responsabilitat desenvolupa, amb la màxima perfecció, tasques pròpies d'un ofici o servei característic d'un centre educatiu.

Nivell III . Auxiliars de serveis: és aquella persona treballadora que actua sota les ordres d'un/a superior, si hi ha, i sota la seva responsabilitat desenvolupa, les tasques pròpies d'un ofici o servei característic d'un centre educatiu.

Secció A.

Secció B.

Grup 5

Professor d'activitats complementàries

1. Professor d'activitats complementàries: és qui reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació vigent imparteix aquelles activitats que no estan expressament incloses en plans i programes oficials, amb la finalitat del perfeccionament i ampliació de la funció educativa, social i cultural completant el procés de

formació de l'alumnat.

Grup 6

Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars

Monitor: és la persona treballadora que, amb la capacitat adequada i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels programes d'activitats extraescolars i/o de serveis escolars, dins del marc pedagògic establert d'acord amb la normativa vigent. La funció educativa que desenvolupa va dirigida a la formació integral dels usuaris cuidant de l'ordre, la seguretat, l'alimentació, la neteja personal i incloent també, el temps d'esbarjo.

Vigilant del transport escolar: és el treballador que cuida de l'ordre i la seguretat dels alumnes durant els serveis del transport escolar.

Grup 7

Altres personal

Aspirant: és el personal major de 16 anys i menor de 18 anys que s'inicia als treballs administratius, de serveis generals i altres anàlegs.

Una vegada complerts els 18 anys, de continuar en l'empresa, se li enquadrarà en qualsevol de les categories establertes en aquest Conveni, d'acord amb la seva capacitat i funcions a realitzar.

Contractat en formació: és el personal contractat en aquesta modalitat segons la legislació vigent.

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, en el seu cas. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercir aquestes funcions. Les quantitats dels complements venen fixades en l'annex VI.

A títol enunciatiu i no exclouent, podent cada centre adaptar els noms dels càrrecs de coordinació al seu projecte pedagògic, els càrrecs indicats són els següents:

Càrrecs de govern i gestió dels centres

1. **Director general:** és qui, encarregat pel titular del centre o escollit d'acord amb el que diu la normativa vigent, dirigeix i coordina totes les activitats del centre cap a la consecució del projecte educatiu d'aquest, 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 pedagògic i/o administratiu.
2. **Director administratiu:** és qui té al seu càrrec la direcció del personal d'administració i serveis, planifica i cogestiona l'activitat econòmica i es responsabilitza de la gestió laboral del personal del centre, sota les directius del director general o superior, davant de qui respon.
3. **Director pedagògic:** és qui, encarregat pel titular del centre o escollit d'acord amb la normativa educativa de referència, duu a terme les funcions previstes pel càrrec de director en la normativa esmentada, tot desenvolupant el seu treball sota les directius del director general o superior, si hi hagués.
4. **Sotsdirector:** és l'encarregat que auxilia i, en cas necessari, substitueix al director pedagògic o administratiu en les seves funcions.
5. **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.

Càrrecs de coordinació al centre

1. **Coordinador pedagògic:** és qui coordina i col·labora amb els diferents caps de departament en la impartició i

desenvolupament dels currículums que s'imparteixin en cada centre en els ensenyaments corresponents. 2.

Coordinador d'etapa: és qui col·labora i coordina els equips docents en les tasques d'investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponen a l'ESO, al Batxillerat i a la Formació Professional.

3. Coordinador de cicle: és qui col·labora i coordina els equips docents en les tasques d'investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponen a cadascun dels Cicles Educatius d'Ensenyament Infantil i Primària.

4. Cap de departament: és el professor/a que als centres en els quals la modalitat d'ensenyament així ho exigeixi, dirigeix i coordina la investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponguin al seu departament.

5. Coordinador d'activitats complementàries/extraescolars: és qui col·labora i coordina amb els equips docents totes les activitats complementàries/extraescolars. És qui supervisa i coordina el/els projecte/es d'activitats complementàries/extraescolars, serveis escolars i/o anàlogues dins del marc pedagògic i organitzatiu establert pel centre educatiu fent el seguiment de contactes amb els usuaris, organitzant reunions, controlant i gestionant el material i elaborant memòries.

Càrrecs de desenvolupament escolar

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

1. Tutor: és el professor encarregat de fer el seguiment pedagògic individual i grupal.

2. Tutor i/o coordinador de formació en centres de treball: és el professor que 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.

Annex II

Representativitat als convenis estatals

En atenció a la vinculació als convenis estatals al fet que 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 III

Període de negociació

Les parts signatàries acorden que, una vegada finalitzada la vigència d'aquest Conveni, continuaran vigents totes les clàusules normatives ampliant el període de ultraactivitat fins els 2 anys posteriors a la finalització de la seva vigència.

Annex IV

Residències integrades

1. Classificació del personal de residència

- Educador de residència: és la persona treballadora que, amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent, desenvolupa la seva funció en la formació integral dels interns i cuida de l'ordre en el temps de treball personal. Realitza una atenció directa sobre els residents durant totes les activitats i entreteniments fora de l'horari escolar.

2. Càrrec funcional - Cap de residència: és aquella persona treballadora que, sota la dependència directa de la Direcció general o la Direcció administrativa, es fa directament responsable de la residència i/o de la direcció i gestió dels serveis de la mateixa.

3. Jornada i vacances

Tot el personal de les residències Integrades realitzarà una jornada de 38 hores setmanals de mitjana, distribuïdes de manera que es respecti el descans mínim establert en l'article 37.1) de l'Estatut dels treballadors.

La seva jornada anual serà de 1.750 hores. El personal que ostenti un càrrec funcional la seva jornada s'ampliarà d'acord a l'establert en l'article 22.9.

Al personal intern no se li comptabilitzarà com a jornada el període dedicat al descans nocturn, encara que hagin d'atendre esporàdicament durant el mateix, a alumnes per malaltia o una altra circumstància de força major, en haver estat tinguda en compte tal circumstància en el moment d'establir la jornada anual.

En atenció a les peculiaritats d'aquests centres la jornada d'aquest personal no variarà en el seu desenvolupament en els mesos de juliol i agost, excepte si hi ha pacte entre les parts.

Tots les persones treballadores de residències integrades afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada persona treballadora. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

El període de vacances serà fixat pel Representant de l'Empresa i dels Treballadors en el Calendari Laboral durant el mes de setembre.

4. Descans retribuït

Aquest personal tindrà dret a 10 dies laborables de descans retribuït distribuïts al llarg de l'any, 5 dels quals seran determinats per l'empresa i 5 pactats entre empresa i la persona treballadora, sempre d'acord a l'establert en l'article 7 del Conveni.

Si el temps de treball és inferior a un any, es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat.

5. Manutenció y allotjament

El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament.

Per a aquest personal, excepte acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per menjar.

El personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari per menjar amb la seva estada en el centre.

6. Retribució

Les retribucions del personal de residència seran les establertes a aquest efecte en l'annex VI.

Transport: Aquest complement extrasalarial es regirà per l'establert en l'article 61.

7. Regulació

El personal específic de les residències integrades es regularà per l'establert en el present annex.

A aquest personal no li serà d'aplicació l'establert en:

-Títol III: Capítol I (Secció 1ª), Capítol II (Article 26), Capítol IV (Secció 1ª), Capítol V (Article 36).

- Disposicions transitòries: segona i tercera.

En el no regulat en aquest Conveni s'estarà a l'establert en el RDLET.

Annex V

Taules d'equivalències

A efectes de la classificació del personal, es recorda la següent taula d'equivalències entre les categories professionals que són d'aplicació en el present Conveni i les existents fins a 31 de desembre de 2009:

Categories anteriors	Categories actuals
Educador infantil, tècnic superior Educació Infantil Tècnic especialista Assistent infantil	Tècnic d'Educació Infantil
Instructor, vigilant, educador	Educador/vigilant
Prof. adjunt, auxiliar o ajudant	Prof. adjunt/auxiliar
Personal titulat no docent	Titulat grau superior Titulat grau mitjà
Cap administratiu o secretari	Nivell I. Cap d'Administració
Intendent Cap de Negociat	Nivell II. Responsable de Secció
Oficial Redactor-corrector Agent comercial	Nivell III. Oficial administratiu
Auxiliar administratiu	Nivell IV. Auxiliar administratiu
Telefonista	Nivell V. Telefonista
Conserge i governant/a Cap de cuina	Nivell I. Coordinador o Cap de Secció
Reboster, oficial de 1a, conductor de 1a especial Cuiner	Nivell II. Oficial de serveis
Zelador, porter, ordenança, conductor de 2a, oficial de 2a ajudant de cuina, zelador d'E. Infantil	Nivell III. Auxiliar de serveis Secció A.
Guarda o Seré, de manteniment o jardineria, de servei de menjador y neteja, costura, bugaderia i planxa y personal no qualificat	Nivell III. Auxiliar de serveis Secció B
Aspirant Marmitó, aprenent o grum	Aspirant

Annex VI

Taules salarials 2025-2026

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pagues

	2025			2026		
Preescolar (E. Infantil Integrada 1r. cicle)						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Director, subdirector, director pedagògic	1.766	24.724	27	1.814	25.396	27
Pedagog, psicòleg, metge, assistent social, altres	1.728	24.192	27	1.775	24.850	27
Professor titular/ mestre	1.741	24.374	27	1.789	25.046	27
Tècnic d'educació infantil	1.122	15.708	24	1.173	16.422	26
E. Infantil 2n. cicle (integrat)						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Professor titular	1.966	27.524	33	2.020	28.280	33
Educador/vigilant	1.369	19.166	26	1.406	19.684	26
Tècnic d'Educació Infantil	1.137	15.918	24	1.189	16.646	26
Primària						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Professor titular	2.034	28.476	31	2.089	29.246	33
Professor adjunt/auxiliar	1.703	23.842	24	1.749	24.486	24
Educador/vigilant	1.550	21.700	24	1.592	22.288	24
ESO						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Professor titular	2.294	32.116	40	2.356	32.984	40
Professor adjunt/auxiliar	2.171	30.394	33	2.230	31.220	33
Educador/vigilant	1.873	26.222	31	1.924	26.936	31

Batxillerats

Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Professor Titular, Cap de Taller o Laboratori	2.294	32.116	38	2.356	32.984	40
Professor adjunt/ auxiliar	2.167	30.338	31	2.226	31.164	31
Educador/vigilant	1.962	27.468	31	2.015	28.210	31

Plus Batxillerat: complement de 82 euros sobre el salari de batxillerat a cada una de les 14 pagues, par al professor amb jornada completa.

Cicles formatius de grau mitjà

Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Professor titular	2.294	32.116	40	2.356	32.984	40
Professor adjunt/auxiliar	2.058	28.812	32	2.114	29.596	32
Educador/vigilant	1.874	26.236	27	1.925	26.950	27

Cicles formatius de grau superior

Categoria	Salari Base Mensual	Salari Anual	Trienni	Salari Base Mensual	Salari Anual	Trienni
Professor titular	2.294	32.116	40	2.356	32.984	40
Professor adjunt/auxiliar	2.058	28.812	33	2.114	29.596	33
Educador/vigilant	1.970	27.580	33	2.024	28.336	33

Personal d'activitats complementàries

Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Professor de complementaries	1.503	21.042	26	1.544	21.616	2

Personal tècnic titulat

Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Titulat grau superior	2.118	29.652	33	2.176	30.464	33
Titulat grau mitjà	1.996	27.944	33	2.050	28.700	33

Personal Administratiu						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Nivell I. Cap d'administració	1.588	22.232	30	1.631	22.834	30
Nivell II. Responsable de secció	1.457	20.398	28	1.497	20.958	28
Nivell III. Oficial administratiu/iva	1.255	17.570	26	1.289	18.046	26
Nivell IV. Auxiliar administratiu/iva	1.111	15.554		1.156	16.184	
Nivell V. Telefonista	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26

Categoria	2025			2026		
	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Nivell I. Coordinador o cap de secció	1.322	18.508	26	1.358	19.012	26
Nivell II. Oficial de serveis	1.255	17.570	26	1.289	18.046	26
Nivell III. Auxiliar de serveis						
Secció A	1.151	16.114	26	1.198	16.772	26
Secció B	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26

Educació

Personal d'activitats extraescolars i/o serveis escolars						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari Anual	Trienni
Monitor	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26
Vigilant del transport escolar	1.111	15.554	26	1.156	16.184	26

Altres personal						
Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Aspirant	1.111	15.554		1.156	16.184	
Contractat en formació	1.111	15.554		1.156	16.184	

Residència integrada

Categoria	Salari base mensual	Salari anual	Trienni	Salari base mensual	Salari anual	Trienni
Educador	1.933	27.062	30	1.986	27.804	30
Plus de transport (article 61)						
	Mensual	Anual		Mensual	Anual	
(11 mensualitats)						
Grups 1 - 2 - 3 - 4 - 5	120	1.320		120	1.320	
Grups 6 - 7	6	66		6	66	

Càrrecs funcionals temporals

Aquests imports seran per 14 pagues

2025 - 2026						
Categoria	E. Infantil 2n. cicle (integrat)	Primària	ESO 1 ó 2 línies	ESO 3 o més línies	Batxillerats	Cicles formatius
Import	Import	Import	Import	Import	Import	Import
Director	230	235	300	322	340	300
Subdirector	215	220	195	210	297	
Cap de departament	165	170	52	52	242	52
Cap d'estudis						
Coordinador pedagògic				210		195

Categoria	Import
Director general	375
Director administratiu	275
Subdirector administratiu	175
Coordinador de cicle	100
Coordinador d'etapa	125
Coordinador d'activitats extraescolars/complementàries	100

Residència integrada	
Categoria	Import
Cap de Residència	100

(25.294.092)

SERVEIS
PÚBLICS
■ ■ ■ ■

UGT



Educació
