

I CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC D'ENSENYAMENT I FORMACIÓ NO REGLADA DE CATALUNYA ANYS 2020-2023

PREÀMBUL

El present Conveni Col·lectiu d'Ensenyament i Formació Privada No Reglada de Catalunya per als anys 2008-2016, ha estat subscrit per la part Empresarial pels representants de la **ORGANITZACIÓ EMPRESARIAL CATALANA DE LA FORMACIÓ (CATformació)**, i per la part Social pels representants d'**UGT y CCOO**.

TÍTOL PRIMER Disposicions Generals

CAPÍTOL PRIMER ÀMBITS

Article 1. Àmbit territorial

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

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

Article 2. Àmbit funcional

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

Article 3. Àmbit personal

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

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

Article 4. Àmbit temporal

L'àmbit temporal del present Conveni serà des de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2023.

A totes les Empreses que no aplicaven l'Acord d'Eficàcia Limitada la vigència serà des de l'01/01/2019 als únics efectes de l'aplicació de les taules salarials de l'ANNEX V 2019, la resta de l'articulat del present Conveni tindrà els efectes especificats en el paràgraf anterior.

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 en el mes de gener següent al seu venciment.

El present Conveni entrarà en vigor el 01/01/2020, amb les excepcions especificades en les Clàusules Transitòries.

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

CAPÍTOL SEGON COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 5. Composició i Funcionament

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

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

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

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

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

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

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

Article 6. Funcions

Són funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

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

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

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

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

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

3. Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.

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

5. Facultats d'adaptació o, si escau, modificació del present Conveni Col·lectiu en els termes establerts en la legislació vigent.

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 o d'inaplicació del règim salarial del present Conveni Col·lectiu en els supòsits contemplats en els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors seran les establertes en els articles 52 i 53 del present Conveni Col·lectiu i d'acord amb l'establert en el RDLET.

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 TERCER ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

Article 7

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

TÍTOL SEGON Del Personal

CAPÍTOL PRIMER CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 8

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

GRUP 1. PERSONAL DOCENT (PD)

Professor

GRUP 2. PERSONAL TÈCNIC (PT)

Expert

Orientador Professional

Consultor

Informàtic

Bibliotecari

Traductor/Intèrpret

GRUP 3. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I COMERCIAL (PAC)

Nivell I. Cap

Nivell II. Responsable de Secció

Nivell III. Oficial

Nivell IV. Auxiliar

GRUP 4. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS (PSG)

Nivell I. Cap

Nivell II. Oficial

Nivell III. Auxiliar

CATEGORIES FUNCIONALS TEMPORALS

1. Director
2. Sotsdirector
3. Cap d'Estudis
4. Cap de Departament
5. Responsable de Prevenció de Riscos Laborals
6. Responsable de Qualitat
7. Tutor

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

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

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

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

Article 9. Mobilitat Funcional

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

CAPÍTOL II. CONTRACTACIÓ, PERÍODE DE PROVA, VACANTS I CESSAMENTS DE PERSONAL

Article 10. Generalitats de la Contractació

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

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

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

En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a la disposició del Delegat/s de Personal o del Comitè d'Empresa.

Article 11. Especificacions de la contractació

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

a) Contracte Eventual per Circumstàncies de la Producció: tindrà una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

b) Contracte per a la realització d'una Obra o Servei Determinat: queda identificat i serà vàlid, entre altres situacions, quan les Empreses afectades per aquest Conveni, subscriuguin acords amb tercers, tant empreses privades com Institucions i Administracions Públiques per prestar-los serveis o cursos d'ensenyament i contractin persones treballadores per desenvolupar activitats relacionades amb la prestació dels serveis derivats d'aquests contractes o acords.

Aquests contractes tindran una durada màxima de 4 anys.

La contractació temporal no podrà superar el 60 % del personal de l'Empresa. No constarà com a persona temporal els contractats en pràctiques, formació, interinitats i relleu.

c) Contracte en Pràctiques: La retribució serà el 90%, durant tota la vigència, de la retribució establerta en aquest Conveni per a la seva categoria professional.

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

d) Contracte de Formació: El salari serà l'especificat en les taules salarials per a aquest personal.

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

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

e) Contracte Fix Discontinu: Donades les peculiaritats de l'activitat d'aquest sector, les Empreses podran utilitzar els contractes de Fixos Discontinus de la modalitat de Temps Parcial.

Article 12. Període de Prova

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

- a) Personal Docent: 80 dies laborables.
- b) Personal Tècnic: 50 dies laborables.
- c) Cap d'Administració i Responsable de Secció: 60 dies laborables.
- d) Resta del personal: 30 dies laborables.
- e) Per a tot el personal contractat per temps indefinit el període de prova serà de 100 dies laborables.
- f) Els contractes Indefinits de "suport als emprenedors": 12 mesos.

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

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

Aquest període es computarà amb caràcter general.

Article 13. Vacants

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

1.- Vacants entre el Personal d'Administració (Grup 3): les vacants que es produeixin en aquest personal es podran cobrir amb persones treballadores del mateix grup i de la categoria immediatament inferior, excepte els càrrecs de Cap d'Administració i de Responsable de Secció. Els Auxiliars Administratius i Telefonistes amb 3 anys de servei en la categoria ascendiran a Oficials Administratius i, si no hi hagués cap vacant, continuaran com a Auxiliars amb la retribució d'Oficial.

Tots els canvis produïts per aquesta modificació a 01/01/2020 no tindran efectes retroactius.

2.- Vacants entre el Personal de Serveis Generals (Grup 4): Les vacants que es produeixin entre aquest personal es podran cobrir per persones treballadores de la categoria immediatament

inferior d'aquest grup, sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir, excepte el càrrec de Cap de Serveis.

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

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

Article 14. Cessament Voluntari

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

Personal Docent, Personal Tècnic, Cap d'Administració i Responsable de Secció, i Cap de Serveis Generals: 1 mes.

La resta de personal: 15 dies.

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

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.

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

TÍTOL TERCER

Jornada, Vacances, Descansos, Malaltia, Permisos, Cursos, Excedències i Jubilacions

CAPÍTOL PRIMER JORNADA DE FEINA

Article 15. Generalitats

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

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

Trimestralment es procedirà al control de la jornada anual amb la finalitat d'evitar grans desviaments que impedeixin la seva regularització d'una forma ordenada. En cas de detectar-se desviacions significatives, la regularització podrà realitzar-se en períodes inferiors.

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

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

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

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

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

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

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

El nombre d'hores de feina anual per a cadascuna de les categories afectades pel present Conveni són les que s'especifiquen en l'article 17.

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

Article 16. Jornada Setmanal

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

Personal Docent: 31 hores setmanals.

Personal Tècnic: 38 hores setmanals.

Personal d'Administració i Comercial: 36 hores setmanals.

Personal de Serveis Generals: 36 hores setmanals.

Per al Personal Titulat No Docent (A extingir): 32 hores setmanals.

Article 17. Flexibilitat

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

CAPÍTOL SEGON JORNADES EN CÒMPUT ANUAL

Article 18. Jornada Anual

Es confeccionarà un calendari laboral general anual, que es posarà en coneixement dels representants dels treballadors.

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

La jornada màxima en còmput anual serà:

Personal Docent: 1300 hores. De les quals un màxim de 1230 seran lectives i la resta no lectives.

Personal Tècnic: 1620 hores.

Personal d'Administració i Comercial: 1530 hores.

Personal de Serveis Generals: 1530 hores.

Per al Personal Titulat No Docent (A extingir): 1356 hores.
Categories Funcionals: 200 hores addicionals.

Article 19. Hores lectives i Hores no lectives

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

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

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

CAPÍTOL TERCER JORNADA ADDICIONAL I HORES EXTRES

Article 20. Jornada Addicional

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

- a) **Per al Personal Docent:** un màxim de 200 hores.
- b) **Per al Personal Tècnic:** un màxim de 90 hores.
- c) **Per al Personal d'Administració i Comercial:** un màxim de 180 hores.
- d) **Per al Personal de Serveis Generals:** un màxim de 180 hores.
- e) **Per al Personal Titulat No Docent (A extingir):** un màxim de 354 hores.

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

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

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

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

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

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

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

Article 21. Hores Extres

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

CAPÍTOL QUART

VACANCES I DESCANS RETRIBUÏT

Article 22. Vacances

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

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

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

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

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

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

Les vacances es computaran, amb caràcter general de gener a desembre, però donades les característiques d'aquest sector, aquelles Empreses que venien computant-les de setembre a agost podran continuar fent-ho.

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

Article 23. Descansos Retribuïts

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

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

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

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

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

Article 24. Cessament abans de l'any

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

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

CAPÍTOL CINQUÈ MALALTIES I PERMISSOS

Article 25. Incapacitat Temporal

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

Article 26. Naixement i Adopció .

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

Les persones treballadores tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats en el Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar. Quan les vacances coincideixin total o parcialment amb el període de permís per naixement de fill o adopció, aquestes es gaudiran just a continuació del permís, fins a esgotar el total dels dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents, sempre d'acord amb l'Estatut dels Treballadors i la normativa legal d'aplicació vigent en cada moment.

Article 27. Lactància

Finalitzat el permís de naixement de fill i del gaudi de les vacances, en cas que li corresponguin, les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora retribuïda d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. Per la seva pròpia voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat. Per acord entre les parts, aquesta reducció podrà acumular-se en jornades completes, si no es sol·licita excedència a continuació de l'acumulació de la lactància.

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

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

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

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

Aquest període no podran gaudir-ho simultàniament els dos cònjuges.

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.

Article 28. Permisos Retribuïts

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill.

Tres dies naturals per malaltia greu, operació quirúrgica o defunció de 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 serà de cinc dies naturals.

Les persones treballadores que acreditin una convivència anàloga al matrimoni, havent estat reconeguts oficialment com a parella de fet, tindran dret als permisos retribuïts establerts en aquest apartat b)

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

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

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

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

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

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

g) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Article 29. Permisos no retribuïts

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

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

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

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

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

CAPÍTOL VI. CURSOS D'ACTUALITZACIÓ I PERFECCIONAMENT

Article 30. Formació

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

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

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

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

Article 31. Exàmens Oficials

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

CAPÍTOL VII. EXCEDÈNCIES

Article 32. Modalitats d'Excedència

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

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

Article 33. Excedència Forçosa

1.- Seran causa d'excedència forçosa les següents:

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

c) Per atendre el cònjuge o a un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es puguin valer per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda. Aquesta excedència no serà superior a dos anys.

El treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de feina durant el primer any. Transcorregut aquest termini la reserva roman, però per a un lloc de feina del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

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

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

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

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

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

f) En cas de violència de gènere.

2.- La persona treballadora que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de feina, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a

reincorporar-se a l'Empresa, sense perjudici del que per a cada cas s'especifica en l'apartat anterior.

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

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

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

Article 34. Excedència Voluntària

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

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

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

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

TÍTOL IV RETRIBUCIONS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 35. Pagament de Salaris

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

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

Article 36. Feines de Superior Categoria

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

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

Article 37. Feines d'Inferior Categoria

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

Article 38. Bestretes de Salari

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

Article 39. Jornades Completes

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

Article 40. Centres Estrangers

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

Article 41. Triennis

Per cada trienni vençut, 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 42. Càmput d'Antiguitat

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

Article 43. Pagues Extraordinàries

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

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

Article 44. Prorrateig de Pagues Extres

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

Article 45. Retribucions Proporcional

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

Article 46. Retribució de Jornades Parcials

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

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

Article 47. Feina Nocturna

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí o, quan les característiques del centre així ho requereixin, d'11 de la nit a 7 del matí, tindran la consideració de feina nocturna i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base quant a la seva retribució, tret que el salari s'hagués establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Article 48. Anul·lació de Classes

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

Article 49. Plus de Transport o Distància

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

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

Article 50. Manutenció, Desplaçament i Allotjament

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

Les condicions en les quals s'han d'efectuar els desplaçaments, figuraran en el pacte d'empresa. L'ús de vehicle propi per realitzar els desplaçaments especificats anteriorment, comportarà el pagament d'un preu per km recorregut, com a mínim igual a l'estipulat legalment.

CAPÍTOL II. COMPLEMENTS ESPECÍFICS

Article 51. Complement per Funció

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

TÍTOL V PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES

Article 52. Inaplicació Salarial

Aquelles empreses que a l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu es trobin en situació econòmica de pèrdues substancials, de tal forma que l'aplicació del règim salarial contemplat en el present Conveni pogués danyar greument la seva estabilitat econòmica, podran desvincular-se, en la forma i manera que s'indica en aquesta clàusula, del règim salarial pactat en el present Conveni, amb la condició prioritària de garantir el manteniment dels actuals nivells d'ocupació fixa en l'empresa.

El procediment serà el següent:

1.1 Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al previst en l'article 87.1 ET, es podrà procedir, previ

desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a inaplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu, quan l'empresa tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques poguessin veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, i afectar el manteniment de l'ocupació.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió designada conforme al que es disposa en l'article 41.4 ET.

1.2 Si el període de consultes finalitza amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al fet que al·ludeix l'apartat 1, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i ha de determinar amb exactitud la retribució a percebre 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 establertes en aquest conveni col·lectiu, sense que en cap cas dita inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establertes en aquest conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

1.3 En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'aquest Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada.

Les empreses hauran de lliurar la documentació acreditativa de la seva situació a la Comissió Paritària del Conveni i aquesta, per majoria del 60% de cadascuna de les parts, acordarà o no, la no vinculació salarial al Conveni, i el règim salarial que el substitueix en cas d'acceptar la desvinculació.

Quan la Comissió no aconsegueixi un acord, es podran iniciar els procediments establerts en la Disposició Addicional Quarta per concretar tant l'increment com la possible revisió salarial d'aplicació a l'empresa, aquesta revisió es pot fer en funció dels resultats econòmics definitius de l'exercici als quals es refereix la desvinculació, en aquest cas el laudo arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 ET.

Article 53. Modificació substancial de les condicions de treball

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

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

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

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

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

En cas de desacord, les parts hauran de sol·licitar la mediació o, si escau, l'arbitratge de la Comissió Paritària que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies laborables o seguir els procediments establerts en la Disposició 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 dels Treballadors, l'aplicació dels procediments de mediació i arbitratge als quals es refereix el paràgraf anterior no interromprà l'aplicació de les possibles modificacions ordenades per la Direcció de l'empresa una vegada esgotat el període de consultes.

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

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

TÍTOL VI. RÈGIM ASSISTENCIAL

CAPÍTOL I. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 54. Disposicions Generals

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

Les Empreses, d'acord amb la normativa vigent, facilitarà la creació de protocols d'assetjament.

Article 55. Comissió General de Prevenció de Catalunya

D'acord amb l'establert en l'acord de riscos laborals es crearà una Comissió General de Prevenció d'àmbit de Catalunya. La Comissió Paritària farà el seu desenvolupament.

CAPÍTOL II. MILLORES SOCIALS

Article 56. Premi de Fidelitat o Permanència

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

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

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

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

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

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

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

Article 57. Roba de Treball

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

Article 58. Ajudes als Fills de les Persones Treballadores

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

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

Article 59. Assegurances de Responsabilitat Civil i Accidents

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

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

Haurà d'estar assegurat tot el personal de l'Empresa que figurin donats d'alta en el règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC2, així com nominalment totes les persones treballadores en situació d'excedència forçosa, excepte els inclosos en l'article 32.1.a), encara que figurin en els TC2 del centre.

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

Responsabilitat Civil

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

Accidents Individuals

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital Assegurat en cas de Mort 19.000 euros, Capital Assegurat en cas d'invalidesa Permanent Total 12.000 euros, Absoluta 20.000 euros i Gran Invalidesa 30.000 euros.

CAPÍTOL III. DRETS SINDICALS

Article 60. Absències

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

Article 61. No Discriminació

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

Article 62. Representació dels Delegats de Personal

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

Article 63. Representació dels Comitès d'empresa

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

Article 64. Competències

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

Article 65. Dret de Reunió

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

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

Article 66. Quota Sindical

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

Article 67. Absència per Negociació de Conveni

Els delegats sindicals o càrrecs nacionals de centrals implantades en el sector a nivell nacional que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió Negociadora (i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb l'avís i justificació podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per participar en negociacions de futurs Convenis o en les sessions de la Comissió Paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

TÍTOL VII. FALTES, SANCIONS, INFRACCIONS

CAPÍTOL I. FALTES

Article 68. Tipus de Faltes

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

Són faltes lleus:

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

Són faltes greus:

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

Són faltes molt greus:

- Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.
- Més de 3 faltes injustificades d'assistència a la feina en un termini de 30 dies.
- L'abandonament injustificat i reiterat de la funció docent.
- Les faltes greus de respecte i els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.
- L'assetjament sexual, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari, a la resta de treballadors o als alumnes.
- El greu incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.
- La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera infracció.

- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
- L'incompliment reiterat de les ordres i instruccions de l'empresa, o el seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes, si impliqués un destorb manifest per a la feina o se'n derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors.
- Assistir o romandre a la feina sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de feina.

Article 69. Prescripció

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

CAPÍTOL II. SANCIONS

Article 70. Tipus de Sanció

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

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

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

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

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

Article 71. Reducció

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

CAPÍTOL III. INFRACCIONS DELS EMPRESARIS

Article 72. Infracció Empresarial

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

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

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

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

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

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Incrementos Salaries

Per als anys 2019, 2020 i 2021 s'aplicaran els salaris establerts en l'Annex V. Durant la resta d'anys de vigència, dins del quart trimestre, es constituirà la Comissió Negociadora per acordar els increments per a cadascun d'aquests anys i confeccionar les taules salarials corresponents.

Segona. Assimilació de Categories

Les Empreses, segons les seves necessitats i interessos, durant la vigència d'aquest Conveni, adequaran els Salaris Base i Triennis de tots els treballadors que ostentin les categories de Professor Adjunt, Auxiliar o Mestre de Taller o Laboratori, Cap de Negociat, Cap de Cuina, Cap de Menjador i Cuiner al del nou Grup – Nivell que se'ls assimila, de forma i manera que a 01/01/2023 estiguin totalment equiparats.

Tercera. Categories a Extingir

Aquelles persones treballadores la categoria dels quals hagi desaparegut del Conveni i no se'ls assimili a cap (Adjunt de Taller o Laboratori, Vigilant o Instructor, Rentaplats, Aprenent, Grup i Titulat No Docent) se'ls aplicaran el % d'increment sobre el salari base corresponent: en l'any 2019 (1,95 %) 2020 (2 %), en l'any 2021 (2,5), sempre que no estiguin equiparats i poden acudir a la Comissió Paritària per a la seva assimilació a les noves categories, si no n'hi ha acord entre l'Empresa y el treballador afectat.

Quarta. Classificació del Personal

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

Cinquena. Assegurances de Responsabilitat Civil i Accidents

Les Empreses hauran d'adequar les seves Pòlisses de Responsabilitat civil i Accidents a l'especificat en l'article 59 del present Conveni abans de l'01/01/2021.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Pròrroga del Conveni

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

Segona. Interpretació

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

Tercera. Aplicació Salarial

Les taules salarials seran vigents des de la data de vigència 01/01/2020 i les Empreses hauran d'aplicar-les i abonar el 50% dels endarreriments generats dins dels tres mesos següents a la seva vigència i el 50% restant abans dels 8 mesos següents a la seva vigència.

Les taules salarials i els seus efectes només seran aplicables a aquelles persones treballadores que es trobin d'alta en la S. Social en el moment de la seva publicació en el DOGC.

.Quarta. Tribunal Laboral de Catalunya

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

Cinquena. Inaplicació a Noves Categories i a Noves Contractacions

Tot l'establert i relacionat amb l'article 56 no serà aplicable a les contractacions realitzades a partir de l'01/01/2008, ni a les noves contractacions, ni a totes les categories de nova creació en el present Conveni i que no venien relacionades en el VIII Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya.

Tot l'establert i relacionat amb l'article 41 no serà aplicable a les contractacions realitzades a partir de l' 01/01/2008, a les Empreses que aplicaven l'Acord d'Eficàcia Limitada, ni a partir de l' 01/01/2019, a les Empreses que aplicaven el VIII Conveni Col·lectiu de de l'Ensenyament Privat de Catalunya. Tampoc serà d'aplicació a les noves contractacions, ni a totes les categories de nova creació en el present Conveni i que no venien relacionades en el VIII Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya.

Sisena. Jubilació Forçosa

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

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

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

Setena. Extinció del VIII Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya

Amb la signatura d'aquest Conveni Col·lectiu d'eficàcia general, deixa sense efecte la vigència del VIII Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya que queda substituït en la seva totalitat pel **I CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC D'ENSENYAMENT I FORMACIÓ NO REGLADA DE CATALUNYA.**

Vuitena. Eliminació de la categoria de Monitor.

La categoria de Monitor, establerta en el I Conveni Col·lectiu Autonomic d'Eficàcia Limitada de l'Ensenyament i Formació No Reglada de Catalunya s'assimilarà, als únics efectes econòmics a

la categoria de Auxiliar Administratiu (Grup 3, Nivell IV), establerta en el Títol Segon (Del Personal), Capítol Primer (Classificació del Personal), Article 8.

Novena. Acumulació d'hores sindicals.

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

Desena. Comissió Negociadora.

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Indivisibilitat

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

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

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

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

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

Segona. Absorció

Les millores econòmiques pactades i els increments obligatoris, podran ser absorbides per aquelles que puguin establir-se per disposició legal, per Conveni i per les que, amb caràcter voluntari, estiguin abonant les Empreses a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, durant la seva vigència i les seves pròrrogues. La remuneració total que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni,

estigui rebent el personal afectat, no podrà, en cap cas, ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'estableixen.

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

Tercera. Pactes Individuals o d'empresa

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

Quarta. Consideració de Gènere

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

ANNEX I

Definició de Categories

GRUP 1.- PERSONAL DOCENT

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

Inclou les antigues categories de:

- **Professor Titular. Cap de Taller o Laboratori**
- **Professor Adjunt, Auxiliar o Mestre de Taller o Laboratori. Disposició Transitòria**

2a.

GRUP 2.- PERSONAL TÈCNIC

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

1.- Expert: és el professional especialitzat, amb o sense titulació, que pot organitzar, assessorar, desenvolupar i elaborar material didàctic i de suport i impartir docència i altres funcions anàlogues, d'acord amb els seus coneixements específics, titulació i experiència professional requerides segons sigui l'acció o programa formatiu.

2.- Orientador Professional: és qui, en disposició de la titulació i experiència específiques i necessàries, se li encarrega, entre altres funcions, l'orientació dels alumnes en les possibles sortides professionals.

3.- Consultor: és qui, en disposició de la titulació específica i necessària, realitza la funció concreta per la qual ha estat contractat, i pot elaborar, gestionar, coordinar i assessorar projectes i programes entre altres funcions.

4. Informàtic: és qui en disposició de la titulació i experiència específiques i necessàries, pot instal·lar, gestionar, desenvolupar i realitzar, el manteniment dels sistemes informàtics de l'Empresa i/o dels seus clients, així com la imatge de l'empresa a Internet a través de qualsevol

plataforma o mitjà com ara la Web corporativa, blocs i xarxes socials. Tot això sota la supervisió d'un superior.

5. Bibliotecari: és qui, pestant en possessió del títol universitari de Diplomat en Biblioteconomia Documentació (Posteriorment Grau d'Informació i Documentació), exerceix les funcions tècniques especialitzades per tal de crear, Organitzar, mantenir i fer la difusió de la col·lecció i els serveis d'una biblioteca.

6. Intèrpret / Traductor: és qui, té al seu càrrec, de forma generalitzada y permanent, la traducció de textos i documents escrits i/o la interpretació oral entre dos o mes idiomes.

GRUP 3.- PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I COMERCIAL

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

Inclou les antigues categories de:

- Secretari

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

Inclou les antigues categories de:

- Intendent
- Cap de Negociació. Disposició Transitòria 2a

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

Inclou les antigues categories de:

- Redactor - Corrector
- Agent Comercial

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

Inclou les antigues categories de:

- Telefonista

GRUP 4. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS

Nivell I. Cap: és qui es cuida de la coordinació i control del personal d'una o més seccions (neteja, menjador, magatzem...) distribueix el servei per a major atenció de les dependències del

centre, es responsabilitza, si escau, dels objectes, utensilis i material necessaris per al funcionament del servei.

Inclou les antigues categories de:

- Conserge i Governant
- Cap de cuina. Disposició Transitòria 2a

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

Inclou les antigues categories de:

- Reboster, Oficial de 1a, Conductor de 1a especial
- Cuiner i Cap de Menjador. Disposició Transitòria 2a

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

Inclou les antigues categories de:

- Zelador
- Porter
- Ordenança
- Oficial de 2a
- Conductor de 2a
- Ajudant de Cuina
- Guarda o Sereno
- Empleat de Manteniment o Jardineria
- De servei de Menjador i Neteja
- Costura, Rentat i Planxat
- Cambrer i Mosso de Servei
- Personal No Qualificat

CATEGORIES FUNCIONALS TEMPORALS

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

Les quantitats dels complements vénen fixades a l'**ANNEX V**.

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

Els càrrecs indicats són els següents:

1. Director: és qui, encarregat pel titular del centre, dirigeix i coordina totes les activitats de l'empresa cap a la consecució del projecte educatiu, d'acord amb les disposicions vigents i de l'ideari del Centre; orienta i supervisa les activitats educatives i de gestió en tots els seus

aspectes, desenvolupa altres funcions que li siguin encarregades i pot assumir les funcions del Director Pedagògic i/o Administratiu.

2. Subdirector: és l'encarregat que auxilia i, en cas necessari, substitueix el Director en les seves funcions.

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

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

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

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

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

ANNEX II.

Taula d'equivalències

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

CATEGORIES 2007	CATEGORIES 2019
Professor Titular	
Cap Taller o Laboratori	Professor
Prof. Adjunt, Auxiliar o Mestre de Taller o Laboratori	(Disposició Transitòria 2a)
Instructor, Vigilant, Educador	
Adjunt Taller o Laboratori	A Extingir (Disposició Transitòria 3a)
Cap Administratiu o Secretari	Nivell I. Cap d'Administració
Intendent	Nivell II. Responsable de Secció
Cap de Negociació	(Disposició Transitòria 2a)
Oficial	
Redactor-Corrector	
Agent Comercial	Nivell III. Oficial administratiu
Auxiliar	Nivell IV. Auxiliar administratiu
Telefonista	
Conserge i Governant/a	Nivell I. Cap de Serveis
Cap de Cuina	(Disposició Transitòria 2a)
Reboster, Oficial de 1a, Conductor de 1a Especial	Nivell II. Oficial de serveis
Cuiner i Cap de Menjador	(Disposició Transitòria 2a)
Zelador, Porter, Ordenança, Conductor de 2a, Oficial de 2a Ajudant de Cuina	
Guarda o Sereno, de Manteniment o Jardineria, de Servei de Menjador i Neteja, Costura, Cambret i Mosso de Servei	
Bugaderia i Planxa i Personal No Qualificat	Nivell III. Auxiliar de serveis
Rentaplats, Aprenent o Grum	A Extingir (Disposició Transitòria 3a)
Titulat No Docent	A Extingir (Disposició Transitòria 3a)

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

1.- Personal d'Administració:

- a) Redactor/Corrector: és qui supervisa els textos facilitats pels professors o la direcció per aconseguir la seva correcta redacció i posterior edició i/o impressió.
- b) Agent Comercial: és qui es dedica a la promoció i venda dels cursos que imparteix l'empresa sota la supervisió del seu titular.

2.- Personal de Serveis Generals:

- a) **Conserge**: és qui atén les necessitats del centre i recepció de visites i procura la conservació de les diferents dependències del centre, organitzant el servei d'Ordenança i Personal Auxiliar.
- b) **Governant**: és qui s'encarrega de la coordinació del personal de neteja, cuina i menjador, en cas que no hi hagi caps d'aquests departaments, distribueix el servei per a la major atenció de les dependències del centre, responsabilitzant-se, si escau, del parament, claus, llenceria, útils i material domèstic divers.
- c) **Cap de Cuina**: aquell que dirigeix tot el personal de cuina i es responsabilitza del bon funcionament del servei.
- d) **Oficial de primera**: és qui, en possessió de la pràctica dels oficis corresponents, els exerceix amb gran perfecció, realitzant treballs generals i els que suposin una especial dificultat.
- e) **Conductor**: aquell que, proveït del permís de conduir de la classe corresponent, s'encarrega de la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament.

- f) **Cuiner:** és l'encarregat de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la neteja del local i útils de cuina.
- g) **Zelador:** és qui s'encarrega de l'ordre i del comportament dels alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions del centre. També s'encarrega de la vigilància i entreteniment dels alumnes en els actes no docents. En el Primer Cicle d'Educació infantil s'encarrega de la vigilància, neteja personal i entreteniment dels alumnes en actes no docents.
- h) **Porter:** és qui realitza, entre unes altres, les següents labors:
Neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada.
Vigilància de les dependències i personal que entra i surt, vetlla per la conservació de l'ordre.
Puntual obertura i tancament de les portes d'accés a la finca i edificis que integrin el centre.
Es fa càrrec dels lliuraments i avisos, i els trasllada puntualment als seus destinataris.
Encén i apaga les llums en els elements comuns.
S'encarrega del normal funcionament dels comptadors, motors de calefacció i altres equips equivalents i comuns.
- i) **Ordenança:** és aquell que realitza encàrrecs, comandes, etcètera.
- j) **Ajudant de Cuina:** és aquell que, a les ordres del cuiner, l'ajuda en les seves funcions.
- k) **Oficial de Segona:** és qui, sense arribar a l'especialització requerida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia.
- l) **Guarda o Vigilant Nocturn:** és aquell que, de dia o de nit, té al seu càrrec la vigilància d'edificis, terrenys fitats, i supleix, si escau, els porters en les funcions d'obrir i tancar portes. El vigilant nocturn, en cas necessari, tindrà l'obligació de fer guardar l'ordre i el capteniment als residents durant la nit.
- m) **Empleat de Manteniment i Jardineria:** és aquell que, tenint suficient pràctica, es dedica a la cura, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.
- n) **Empleat de Serveis de Menjador i Neteja:** és qui atén qualsevol o ambdues d'aquestes funcions dins de la seva jornada de treball. Així mateix es cuidarà de l'ordre i la seguretat dels alumnes durant els serveis de menjador i durant les activitats anteriors i posteriors. En el contracte es podrà especificar, si escau, el nombre d'hores que dedica a cada funció.
- o) **Costura, Rentat i Planxat:** és qui atén qualsevol d'aquestes funcions dins de la seva jornada de treball en el centre. En aquells casos en què actualment s'estigués per una o diverses d'aquestes tasques, es respectaran aquestes situacions. En cas que es realitzi una tasca d'aquest grup (costura, rentat i planxat) i l'anterior (menjador, neteja) s'especificarà en el contracte el nombre d'hores dedicat a cadascuna d'aquestes tasques.
- p) **Personal No Qualificat:** és aquell que realitza activitats que no constitueixen pròpiament un ofici.

ANNEX III. Representativitat en els convenis estatals

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

ANNEX IV.
Període de Negociació

Les parts signatàries d'aquest Conveni acorden que, una vegada finalitzada la vigència d'aquest i durant el període existent fins a la signatura d'un altre Conveni que el substitueixi, continuaran vigents totes les clàusules normatives d'aquest Conveni, d'acord amb la legislació vigent.

ANNEX V. TAULES SALARIALS

2019 2020 2021