

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/923/2013, de 22 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del X Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos, para los años 2010-2014 (código de convenio núm. 79000575011994).**

Visto el texto del X Convenio colectivo autonómico de la Enseñanza privada de Cataluña, para los años 2010-2014, suscrito por la parte empresarial por los representantes de APSEC, FCCE, AEC, CCAEC y por la parte social por los representantes de los trabajadores UGT i USOC, el 27 de febrero de 2013, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 22 de abril de 2013

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

X Convenio

colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos años 2010 - 2014

Introducción

Este Convenio ha sido concertado por las siguientes organizaciones

1. Por la parte social: UGT y USOC
2. Por la parte patronal: Associació Professional de Serveis Educatius de Catalunya (APSEC); Federació Catalana de Centres d'Ensenyament (FCCE); Confederació de Centres Autònoms d'Ensenyament de Catalunya (CCAEC) i Agrupació Escolar Catalana (AEC).

## Título 1

### Disposiciones generales

## Capítulo 1

### Ámbitos

#### Artículo

##### 1. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Para aquellos aspectos que pudieran afectar al sector pero su único posible ámbito de negociación fuera estatal les sería de aplicación, como derecho supletorio, el Convenio estatal que los desarrolle.

#### Artículo 2

##### Ámbito funcional

2.1. Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los centros de enseñanza privada no universitarios que por lo menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos y en los que se impartan alguna o algunas de las actividades educativas siguientes:

- a) Educación infantil (1º ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- b) Educación infantil (2º ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- c) Educación primaria.
- d) Educación secundaria obligatoria y bachillerato.
- e) Ciclos formativos de grado medio y de grado superior.
- f) Educación permanente de adultos de enseñanza reglada
- g) Colegios mayores y colegios menores, residencias de estudiantes y residencias juveniles.
- h) Centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos y otros centros que impartan enseñanzas homologadas a cualquiera de las enumeradas de los apartados b) hasta g), ambos incluidos.

2.2. A los efectos de este Convenio colectivo, se entenderán por enseñanzas de régimen general la educación infantil, la educación primaria, la educación secundaria obligatoria, el bachillerato y la formación profesional, con las especificaciones propias de cada etapa contempladas en los capítulos I a V del Título I de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), sean o no objeto de financiación pública.

2.3. También se entienden incluidos en las enseñanzas de régimen general los programas de cualificación profesional inicial.

#### Artículo 3

##### Ámbito personal

Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, y las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, independientemente de quien sea titular.

Las disposiciones de este Convenio no se aplican al personal a que hace referencia el RD 1382/1985, de 1 de agosto, que se regirá únicamente por esta norma y por el que se pacte con la titularidad.

#### Artículo 4

CVE-DOGC-B-13114046-2013

## Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014. Fecha en la cual, si no hubiese sido denunciado, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiese sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los efectos económicos se aplicarán para cada año de vigencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

## Capítulo 2

### Comisión paritaria

#### Artículo 5

Se crea la Comisión paritaria del Convenio colectivo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con las siguientes funciones específicas:

- 1) Interpretación del Convenio.
- 2) Arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- 3) Todas aquellas que se atribuyen a ambas partes en el presente Convenio colectivo.
- 4) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia siempre con la concurrencia de los requisitos de legitimación legal.
- 5) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los conflictos colectivos, en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido al artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores; en la negociación para la no aplicación del régimen salarial establecido en este Convenio y en la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio a que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal las partes acuerdan someter a la Comisión paritaria de este convenio las discrepancias.

Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar del momento en que la comisión del convenio, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar del momento en que la discrepancia le sea planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión o ésta no haya llegado a un acuerdo, las partes tienen que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de Cataluña vigentes en cada momento.

Esta Comisión paritaria estará integrada por un miembro de cada una de las organizaciones empresariales y sindicatos que hayan firmado el presente Convenio.

#### Artículo 6

Los acuerdos serán tomados mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

Esta Comisión paritaria fija su domicilio en la calle Diputació, 331 2º 1ª de Barcelona 08009.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales que hayan firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

## Capítulo 3

### Organización del trabajo

## Artículo 7

La disciplina y organización del trabajo son facultades específicas del empresario, y se tiene que ajustar a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la LODE, la LOE, la LEC y otras disposiciones aplicables a los centros de enseñanza privada.

## Título 2

### Del personal

### Capítulo 1

#### Sección 1

#### Clasificación del personal

## Artículo 8

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y la tarea que realiza en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

### Grupo 1

#### Personal docente:

##### a) Primer ciclo de educación infantil

Profesor/a y/o maestro/a.

Educador/a infantil

Técnico/a superior de educación infantil

Técnico/a especialista

Asistente infantil

##### b) Segundo ciclo de educación infantil y primaria:

Profesor/a y/o maestro/a.

Instructor/a.

Vigilante o educador/a.

Ayudante

Técnico/a especialista

Asistente infantil

Educador/a Infantil

#### Cargos funcionales temporales:

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe de estudios

Coordinador/a de ciclo

Tutor/a.

c) Educación secundaria obligatoria y bachilleratos:

Profesor/a titular

Profesor/a adjunto/a o auxiliar

Vigilante o educador/a.

Instructor/a.

Cargos funcionales temporales:

Director/a.

Subdirector/a.

Coordinador/a pedagógico/a.

Jefe de estudios

Jefe/a de departamento

Tutor/a.

d) Ciclos formativos de grado medio y de grado superior:

Profesor/a titular

Jefe/a de taller y laboratorio

Profesor/a agregado/a, auxiliar o adjunto/a.

Vigilante o educador/a.

Instructor/a.

Cargos funcionales temporales:

Director/a.

Subdirector/a.

Coordinador/a pedagógico/a.

Jefe/a de estudios

Jefe/a de departamento

Tutor/a.

e) Otras enseñanzas:

Profesor/a titular

Jefe/a de taller o laboratorio

Profesor/a adjunto/a o auxiliar o maestro/a de taller o laboratorio

Adjunto/a de taller o laboratorio

Vigilante o instructor/a.

Cargos funcionales temporales:

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe/a de estudios.

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Jefe/a de departamento.

Los cargos funcionales temporales del personal docente anteriormente mencionados, así como su jornada y complemento salarial específico se mantendrán mientras desarrollen estas funciones.

## Grupo 2

Personal no docente

### 1. Personal titulado no docente:

Titulados superiores: sacerdote, director/a espiritual, letrado/a, médico, psicólogo/a, pedagogo/a, bibliotecario/a, etcétera

Titulados medios: auxiliar técnico/a-sanitario/a, etcétera

### 2. Personal administrativo:

Jefe/a de administración o secretaria, administrador/a.

Intendente

Jefe/a de negociado

Oficial

Auxiliar.

Redactor/a-corrector/a.

Telefonista

Aspirante

Agente comercial

### 3. Personal de servicios generales:

Conserje, gobernante/a.

Jefe/a de cocina, despensero/a, oficial de primera y conductor/a de primera especial

Cocinero/a.

Celador/a, portero/a, ordenanza, conductor/a de segunda o ayudante de cocina y oficial de segunda

Guarda o vigilante, empleado/a de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, de costura, lavado y plancha y personal no cualificado

Lavaplatos

La Comisión paritaria homologará todos los puestos de trabajo no previstos en este Convenio.

## Artículo 9

Las definiciones correspondientes a los diferentes puestos de trabajo son los que figuran en el anexo 1, que forma parte integrante de este Convenio; tienen carácter enunciativo y no comportan la obligación de estar todos previstos.

## Sección 2

Clasificación del personal

En razón de su permanencia

CVE-DOGC-B-13114046-2013

## Artículo 10

### Contrato indefinido

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes.

El personal contratado en el centro sin pactar ningún tipo de modalidad especial por lo que respecta a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

## Artículo 11

### Contrato de interinidad

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, y se tiene que especificar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y durará hasta la reincorporación del sustituido, la finalización de la situación de IT o las otras causas legales de extinción.

## Artículo 12

### Contrato eventual

Es personal eventual el que es contratado por los centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

## Artículo 13

### Contratos formativos

#### 13.1. Contrato en prácticas

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para los trabajadores de la misma categoría.

En los niveles concertados, la duración mínima será hasta la finalización del curso escolar, entendiéndose como tal el 31 de agosto; pasada esta fecha, el trabajador pasará automáticamente a la condición de fijo, en caso que su contrato no quede resuelto o prorrogado.

#### 13.2. Contrato de formación

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de formación se regirán según la legislación vigente.

## Artículo 14

### Limitación de la contratación temporal

El personal docente incluido en el régimen de pago delegado, de niveles concertados, incluido en el Acuerdo de 4 de mayo de 2001, contratado a tiempo determinado, en su modalidad de prácticas, formación o como medida de fomento de la ocupación, no podrá superar el 40% del personal en este régimen. Esta limitación en la contratación a tiempo determinado regirá mientras continúen vigentes los actuales acuerdos de centros en crisis o de otros que lo sustituyan con un alcance análogo al de los acuerdos actuales.

En lo que respecta al resto de personal, la contratación a tiempo determinado en las modalidades de prácticas o formación no podrán superar el 50% del total de este personal en el centro.

Si el porcentaje comporta decimales se redondeará por exceso.

Con la excepción de los contratos de duración determinada, la duración mínima del contrato temporal, respetando siempre la duración mínima legal, en los niveles concertados estará hasta la finalización del curso escolar, entendiéndose como tal el 31 de agosto; pasada esta fecha, el trabajador pasará automáticamente a la condición de fijo, en caso de que su contrato no quede resuelto o prorrogado.

## Artículo 15

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinante en el contrato continuaran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

## Artículo 16

### Profesor recolocado

Es aquel que, habiéndose incorporado en un centro concertado, según los Acuerdos suscritos entre la Generalidad de Cataluña, las centrales sindicales y las organizaciones patronales, con fecha 4 de mayo de 2001 (DOGC 3480 de 26-9-2001) y que se rige en lo referente a sus condiciones laborales por la regulación específica mencionada y por este Convenio.

## Capítulo 2

### Contratación, período de prueba, vacantes y ceses de personal

## Artículo 17

### Forma del contrato

El contrato tendrá que formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la legislación vigente de control de la contratación.

En todo caso, una de las copias del contrato estará a disposición del delegado de los trabajadores o del comité de empresa.

Los casos de despido se tendrán que comunicar al delegado de personal o al comité de empresa.

## Artículo 18

### Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba, que con relación a su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal docente: 4 meses
- b) Personal titulado no docente: 2 meses
- c) Personal de administración y servicios: 1 mes excepto para el personal no cualificado, que será de 15 días naturales

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho período.

## Artículo 19

### Vacantes

Se entiende como vacante la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

- a) Vacantes entre el personal docente: Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del Grupo 1, personal docente, se cubrirán con personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, la titulación y la aptitud con la antigüedad en el centro.

Si no hubiese, según el titular, personal que reúna las condiciones mencionadas anteriormente, las vacantes se

CVE-DOGC-B-13114046-2013

cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En los centros concertados las vacantes que se produzcan se cubrirán tal y como establece el artículo 60 de la LODE. El Consejo Escolar del centro, a la hora de cubrir éstas, tendrá en cuenta, con criterios de preferencia los trabajadores del propio centro entre la totalidad de los candidatos que aspiren a cubrir esta vacante.

b) Vacantes entre el personal administrativo: Las vacantes que se produzcan en este personal se cubrirán con trabajadores del mismo grupo y de la categoría inmediatamente inferior, excepto los cargos de administrador, jefe administrativo o secretaria, intendente y jefe de negociado.

Los auxiliares con tres años de servicio en la categoría ascenderán a oficiales y, si no hubiese ninguna vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

En aquellos casos en que el trabajo de administración lo lleve a cabo exclusivamente una persona, ésta tendrá la categoría mínima de oficial, siempre que el centro tenga 16 unidades o más.

Los aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán a ocupar la plaza de auxiliar y, si no hubiese vacantes, continuarán como aspirantes con la retribución de auxiliar.

c) Vacantes entre el personal de servicios generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal serán cubiertas por trabajadores de la categoría inmediatamente inferior de este ramo, y siempre que reúnan la capacidad y la aptitud adecuadas al puesto de trabajo a cubrir.

d) El personal no docente del centro tendrá preferencia para ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales la aptitud y la capacidad.

e) En el caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que el personal fijo de plantilla no pudiese acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y aquellos contratados como interinos.

f) EL telefonista que realice, además, las funciones de portero y/o auxiliar administrativo tendrá la retribución de la categoría superior que desarrolle.

## Artículo 20

### Cese voluntario

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro estará obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: un mes.

Resto de personal: 15 días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado y siempre con el preaviso al titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

c) Para los trabajadores que no estén en pago delegado, si el centro recibe el preaviso en el tiempo y forma adecuados, estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

## Título 3

Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, cursos, excedencias y jubilaciones

### Capítulo 1

Jornada semanal de trabajo

## Sección 1

Horario del personal docente afectado por este convenio

### Artículo 21

El número de horas de trabajo anuales y su normal distribución semanal para cada una de las categorías afectadas por el presente Convenio son las que se especifican en este artículo y los siguientes:

El horario del personal docente comprenderá horas lectivas y horas no lectivas.

Se entiende por hora lectiva la clase -período no superior a 60 minutos-, durante la cual el profesor realizará su función docente, que consiste en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

Se entenderá por horas no lectivas todas aquellas que, efectuadas dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases, los tiempos libres que pudieran quedar al profesor entre clases por distribución del horario del centro, el de reunión de evaluación, correcciones, preparación de trabajos de laboratorio, entrevistas con los padres de los alumnos, bibliotecas, formación del profesorado, y otras análogas. Durante el recreo de los alumnos, el profesorado estará a disposición del centro para atender la vigilancia de los alumnos.

En el 2º ciclo de educación infantil y en la educación primaria, el tiempo de recreo se considerará siempre hora lectiva cuando se cumplan de forma simultánea los siguientes condicionantes: a) para los docentes que hagan vigilancia efectiva de los alumnos en el tiempo de recreo; b) mientras que el tiempo de recreo sea considerado actividad curricular en los planes oficiales de estudio de la etapas referidas y c) por el tiempo efectivamente destinado a esta actividad (generalmente ½ hora diaria).

La tutoría realizada grupalmente se considerará dentro del horario lectivo. La tutoría personalizada con el alumno, o las entrevistas individualizadas con éstos son horas no lectivas.

## Sección 2

Jornada del personal docente de enseñanza reglada con algún nivel concertado

### Artículo 22

22.1. La distribución de las horas no lectivas a lo largo del año, hasta completar el cómputo anual de horas de trabajo, será competencia del titular del centro. En cualquier caso, la jornada máxima diaria será de 8 horas. Toda la distribución horaria quedará reflejada en el calendario laboral que se hará público antes de iniciar las clases los alumnos.

22.2. El personal docente que tenga la categoría de director, subdirector, jefe de estudios o jefe de departamento, coordinador de ciclo y coordinador pedagógico incrementará su jornada 5 horas más a la semana que se tendrán que dedicar en el centro al desarrollo de las tareas de su función específica. Las funciones de Tutor/a se realizarán dentro del horario establecido por el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que la tuvieran.

22.3. Se entenderá que para el cálculo económico de las jornadas parciales, la jornada semanal completa será computada en 30 horas para los niveles de segundo ciclo de educación infantil, primaria, ESO, bachilleratos y ciclos formativos. Para el primer ciclo de educación infantil será de 32 horas el maestro, y 38 el técnico especialista y educador infantil. En ambos casos se respetará la proporción de horas lectivas y no lectivas.

### Artículo 23

23.1. Para el personal docente del primer ciclo de educación infantil, el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 32 h para la categoría de profesor/a titular i/o maestro/a y de 38 h para las categorías de técnico/a superior en educación infantil, técnico/a especialista, asistente infantil y educador/a infantil, efectuadas de lunes a viernes.

23.2. Para el personal docente del segundo ciclo de educación infantil y primaria, el número de horas de

CVE-DOGC-B-13114046-2013

trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 25 serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 5.

23.3. Para el personal docente de niveles concertados de ESO el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 24 horas serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 6.

Para el personal docente mientras desarrolle las funciones de tutor/a, la jornada lectiva semanal se reducirá en una hora, manteniéndose la media semanal de 30.

23.4. Para el personal docente de educación secundaria post obligatoria concertada el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 24 horas serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 6.

Para el personal docente mientras desarrolle las funciones de Tutor/a, la jornada lectiva semanal se reducirá en una hora. En los centros que se impartan ciclos formativos, si no existiese la categoría de tutor/a de aula en estos niveles, disfrutará de esta reducción el tutor/a de prácticas en la empresa.

23.5. Para el personal docente de educación secundaria post obligatoria en niveles no concertados el número de horas de trabajo por semana no sobrepasará la media de 30 horas, efectuadas de lunes a viernes, de las cuales 25 horas serán lectivas, como máximo. En este caso, la media de horas no lectivas por semana será de 5.

Para el personal docente mientras desarrolle las funciones de Tutor/a, la jornada lectiva semanal se reducirá en una hora. En los centros que se impartan ciclos formativos, si no existiese la categoría de tutor/a de aula en estos niveles, disfrutará de esta reducción el tutor/a de prácticas en la empresa.

23.6. La jornada pactada en los cuatro epígrafes anteriores está supeditada a poder impartir los currículos establecidos por el Departament d'Ensenyament.

### Sección 3ª

Jornada del personal titulado no docente y de administración y servicios

#### Artículo 24

24.1 La jornada del personal no docente será de 38 horas semanales de media distribuidas a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a la portería y otros servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

24.2 La jornada del personal titulado no docente será de 32 horas semanales de media.

#### Artículo 25

El personal administrativo y de servicios generales realizará, durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, una jornada continuada de seis horas diarias, y podrá establecer turnos para que los diferentes servicios queden atendidos.

Este personal, durante los meses de julio y agosto tendrán 48 horas de descanso ininterrumpidas semanales.

Los trabajadores tienen que disfrutar, en cualquier caso, de un sábado libre cada dos semanas, excepto los casos en que este descanso no pueda tener lugar en sábado, en este caso se tiene que poder disfrutar otro día de la semana.

### Capítulo 2

Jornadas en cómputo anual

CVE-DOGC-B-13114046-2013

## Artículo 26

### Jornada en cómputo anual

El número de horas de trabajo lectivas y no lectivas a las que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, en cómputo anual, será para cada sección y subsección el que a continuación se especifica:

### Sección 1

#### Jornada en cómputo anual del personal docente

## Artículo 27

### Subsección 1

#### Personal docente del nivel de primer ciclo de educación infantil

27.1. Profesor/a titular/maestros/as. La jornada máxima en cómputo anual será de 1389 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.

27.2. Técnico/a especialista, técnico/a superior en educación infantil, asistente y educador/a. La jornada máxima en cómputo anual será de 1649 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.

### Subsección 2

#### Personal docente del resto de niveles

27.3. La jornada máxima en cómputo anual será de 1.190 horas. El máximo anual de horas lectivas será determinado en función de los días lectivos del calendario escolar establecido por el Departament d'Ensenyament a razón de 5 horas diarias; el resto serán horas no lectivas.

27.4. Las horas no lectivas serán de libre distribución en el calendario laboral por el titular, siempre que el cómputo total de horas no sea superado y con las limitaciones establecidas en el artículo 22. Los profesores tendrán conocimiento al inicio del curso escolar de la programación y distribución de las horas lectivas y no lectivas. Se tendrán en cuenta excepcionalmente los imponderables que en un centro puedan surgir esporádicamente.

27.5. Previo acuerdo entre el titular y el profesor, el total anual de 1190 horas podrá ser incrementado en un máximo de 120 horas lectivas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias; sin embargo serán de libre oferta del empresario y de libre aceptación por parte del trabajador.

### Sección 2

#### Jornada en cómputo anual del personal titulado no docente

## Artículo 28

La jornada anual del personal titulado no docente será de 1356 horas

### Sección 3

#### Jornada en cómputo anual del personal de administración y servicios

## Artículo 29

La jornada máxima en cómputo anual será de 1540 horas

### Capítulo 3

#### Horas extras

#### Artículo 30

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro, y la libre aceptación al trabajador. Estas horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento.

### Capítulo 4

#### Vacaciones y descanso retribuido

#### Sección 1

##### Vacaciones y descanso retribuido del personal docente

#### Artículo 31

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que en proporción correspondan.

El período de vacaciones será fijado por el titular y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o a compensar económicamente en caso de cese, se realizará del 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

#### Artículo 32

32.1. El personal docente del primer ciclo de educación infantil tendrá derecho a disfrutar de once días laborables de descanso retribuido a distribuir preferentemente entre Navidad, Semana Santa, verano y puentes. En el caso que esto no fuese posible, como mínimo 6 días se distribuirán en estas fechas y los 5 restantes serán obligatoriamente disfrutados en lunes o viernes laborables.

32.2. El personal docente del segundo ciclo de educación infantil y primaria, ESO, CF y bachilleratos tendrá derecho a un mes adicional de descanso retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Se podrán utilizar un máximo de 30 horas no lectivas durante los primeros 6 días hábiles del mes de julio para realizar la formación especificada en el artículo 57 de la LOCE y su desarrollo. Estos cursos de formación se podrán realizar durante la 1ª quincena, siempre y cuando exista la posibilidad de dos turnos consecutivos de 6 días como máximo cada uno, que los docentes podrán realizar de forma alternativa si la programación de los cursos lo permite.

Por Semana Santa y Navidad los docentes tendrán derecho a tantos días de vacaciones como los que se fijan para los alumnos en el calendario escolar.

#### Sección 2

##### Vacaciones y descanso retribuido del personal titulado no docente y de administración y servicios

CVE-DOGC-B-13114046-2013

### Artículo 33

33.1. Todos los trabajadores afectados por esta sección tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por el titular y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o a compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto, y no por años naturales.

33.2. Este personal tendrá derecho a 12 días laborables de descanso retribuido distribuidos entre Navidad, Semana Santa, y puentes. Así mismo dispondrán de 7 días laborables de descanso retribuido, 4 de los cuales serán determinados por la empresa y 3 por los trabajadores, en el inicio del curso escolar. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en relación al tiempo efectivamente trabajado.

### Sección 3

Cese antes del año

### Artículo 34

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante éste.

### Capítulo 5

Enfermedades y permisos

### Artículo 35

Incapacidad temporal en los centros con algún nivel concertado

35.1. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

35.2. En los niveles concertados, percibirán el 100% de su retribución durante un mínimo de 7 meses.

### Artículo 36

Permisos retribuidos

Los trabajadores con el aviso y la justificación previos, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio
- b) Tres días en caso de nacimiento, defunción de un hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días

- c) Un día por traslado de domicilio habitual

CVE-DOGC-B-13114046-2013

- d) Un día por boda de un hijo, hermano o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, será necesario ceñirse a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica
- f) Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para asistencia a un consultorio médico, para acompañar a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con la justificación posterior
- g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

#### Artículo 37

##### Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos si se hace con un preaviso de 5 días.

#### Artículo 38

##### Maternidad y adopción

Los trabajadores tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar; con la mejora que cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta agotar el total de días que le correspondieran, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutar en fechas diferentes.

#### Artículo 39

##### Lactancia

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Por su propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o acordar con el empresario/a la acumulación de estas horas en jornadas completas. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges. En caso de parto múltiple el permiso se multiplica por el número de hijos que se tenga.

#### Capítulo 6

##### Cursos de actualización y perfeccionamiento

#### Artículo 40

La titularidad de los centros, oída la dirección pedagógica y el claustro de profesores, dentro del cómputo anual, contemplará, en la programación a principio de curso las horas para actividades de formación del profesorado reguladas en este Convenio entre el 1 de septiembre y el 30 de junio. Durante este período quedarán equiparadas a formación las reuniones de seminario, departamento y/o equipos de ciclo, la participación de los profesores del claustro en cursos y actividades de formación permanente, en atención a la reforma del sistema educativo, de acuerdo con las necesidades del centro y la previsión de las etapas a impartir.

En la elaboración de este programa la titularidad tendrá en consideración la capacidad actual, las posibilidades y el deseo de especialización de cada profesor, así como también los recursos humanos y materiales que la Administración ponga a disposición de las aulas concertadas (sustituciones, financiación de las actividades, etc.).

La formación se podrá llevar a cabo tanto en el propio centro como fuera de éste, utilizando tanto recursos propios como procedentes del Departament d'Ensenyament o de terceras instituciones. De esta obligación se

CVE-DOGC-B-13114046-2013

deriva el deber de asistencia.

Los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, derivados de la asistencia a actividades englobadas dentro del proyecto de formación del centro, serán asumidos por éste.

Los centros facilitarán el acceso a cursos al personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua catalana o, en su caso, aranés. Las horas destinadas a estos cursos se computarán como no lectivas, hasta un máximo de seis horas mensuales.

#### Artículo 41

Para realizar exámenes oficiales, los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, manteniendo su retribución y tendrán que justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a los exámenes.

### Capítulo 7

#### Excedencias

#### Artículo 42

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, excepto en lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

#### Artículo 43

##### Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Para el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada
- c) Para atender al cónyuge o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad; la excedencia no será superior a dos años.
- d) El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que lo soliciten, después de ocho años de ejercicio activo en el mismo centro

Cuando la excedencia esté relacionada con la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro será de 4 años

A los profesores recolocados se les reconocerá la misma antigüedad que disfrutaban a efectos económicos.

Se entiende por curso escolar el periodo desde el 1/09 al 31/08 del año siguiente.

- e) La excedencia para el trabajador por nacimiento o adopción de un hijo, dará derecho a la reserva de hasta 3 años del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los 3 años. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

#### Artículo 44

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que dure ésta y a reincorporarse al centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el/la trabajador/a tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

La excedencia forzosa tendrá que ser automáticamente concedida, con la presentación previa de la

correspondiente documentación acreditativa.

#### Artículo 45

##### Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al/a la trabajador/a con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en el centro y no hayan disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Esta excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del inicio del curso, excepto acuerdo de las partes para avanzarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.

#### Artículo 46

El/la trabajador/a que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

#### Capítulo 8

##### Jubilaciones

#### Artículo 47

Los centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán continuar tramitando los sistemas de jubilación parcial adaptando las modificaciones que prevé la legislación vigente en esta materia.

Se vincula esta modalidad de jubilación a la formalización de contratos de relevo como fórmula dirigida al mantenimiento de la ocupación, con las salvedades legalmente establecidas.

También se podrá prorrogar la fecha de acceso a la jubilación, a partir de la edad de jubilación ordinaria que legalmente se establezca.

Normativa de referencia:

“Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”

“Artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social”.

#### Título 4

##### Retribuciones

#### Capítulo 1

##### Disposiciones generales

#### Artículo 48

##### Pago de salarios

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Salvo un acuerdo entre las partes negociadoras del convenio, el salario del personal docente que preste servicios en los niveles concertados será el que anualmente se establezca en los módulos económicos de los conciertos educativos correspondientes a los gastos de personal publicados en la Ley de Presupuestos Generales de la Generalitat de Catalunya o normativa que la sustituya. Estos salarios afectarán a todo el personal docente de estos niveles, sin perjuicio de que perciban su remuneración a través del sistema de pago delegado o directamente de la titularidad del centro.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en el marco del Acuerdo de Analogía Retributiva con el Departament d'Ensenyament, serán susceptibles de revisión todos los conceptos retributivos incluidos en este Convenio referentes al personal docente de centros con algún nivel concertado.

El salario del personal titulado no docente y el del personal no docente comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedará establecido en las tablas salariales y en su articulado.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Serán abonados en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, con el acuerdo previo de los trabajadores.

#### Artículo 49

##### Trabajos de superior categoría

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a ésta, mientras subsista dicha situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá solicitar estar clasificado según la categoría profesional que desarrolle, excepto necesidades de titulación, y percibirá en estos casos la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

#### Artículo 50

##### Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste tuviese necesidad de destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y otros derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación constará por escrito en un acuerdo, precisando la temporalidad de la situación que en todo caso no superará el límite máximo de un curso escolar; haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 51

##### Anticipos de salario

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. En los centros concertados, el empresario tramitará la petición ante la administración para que le abone dicho anticipo.

#### Artículo 52

Las tablas que figuran en la Sección A de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 21 y siguientes.

Todo lo referente a colegios mayores, residencias universitarias y colegios menores figuran en las tablas de la Sección B.

#### Artículo 53

Las retribuciones del personal español que presten servicios en centros no españoles radicados en España no

CVE-DOGC-B-13114046-2013

podrán ser inferiores a las que percibe el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco en las señaladas en este Convenio.

#### Artículo 54

##### Trienios

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a estos efectos se indica en las tablas salariales, y no podrá exceder del límite establecido por los Acuerdos de 21 de diciembre de 1995 y de 4 de mayo de 2001 por los trabajadores afectados por estos Acuerdos. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

#### Artículo 55

##### Cómputo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para los profesores recolocados les será de aplicación lo que establece el Acuerdo de 4 de mayo de 2001.

#### Artículo 56

##### Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivos antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos del cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo de 1 de julio a 30 de junio para la paga de verano y del 23 de diciembre a 22 de diciembre para la paga de Navidad.

#### Artículo 57

Al personal que cese o ingrese en el centro durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes anteriormente especificado, prorrateando su importe en proporción al tiempo de servicio.

#### Artículo 58

##### Prorrateo de pagas

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del centro podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si ello no se estuviera haciendo hasta ahora.

#### Artículo 59

##### Retribuciones proporcionales

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en diferentes niveles de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas en cada uno de los niveles, respetando las condiciones económicas de su contrato laboral.

#### Artículo 60

##### Retribución de jornadas parciales

Los trabajadores docentes contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas lectivas y no lectivas semanales contratadas.

## Artículo 61

### Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana o, cuando las características del centro así lo requieran, de 11 de la noche a 7 de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno y se incrementarán en un 25% sobre el salario base a efectos de retribución, a no ser que el salario se hubiese establecido atendiendo al hecho que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

## Artículo 62

### Plus de transporte o distancia

Aquellos centros con algún nivel concertado que estuvieran abonando alguna cantidad como mejora por conceptos de transportes o distancia continuarán haciéndolo así durante la vigencia del presente Convenio sin ser absorbible.

## Capítulo 2

### Complementos específicos

## Artículo 63

### Complemento por función

Los profesores titulares a los cuales se les encomiendan algunas de las categorías funcionales descritas en el artículo 8 percibirán, mientras ejerzan dicha tarea, las gratificaciones temporales estipuladas al efecto en las tablas salariales.

## Artículo 64

### Plus de bachillerato

El personal docente que imparta la enseñanza del Bachillerato percibirá como complemento de lugar de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto en las tablas salariales.

Cualquier complemento retributivo que venía percibiendo de carácter voluntario y específico relacionado con las enseñanzas de Bachillerato, podrá ser absorbido y compensado con este nuevo complemento.

Este complemento de bachillerato no se abonará en los centros de Bachilleratos concertados.

## Artículo 65

### Plus de portero

El portero recibirá un plus correspondiente al 10% del salario base los doce meses del año, si enciende y se encarga del mantenimiento de la calefacción, siempre que ésta sea de carbón y de otros productos sólidos.

## Artículo 66

### Complemento específico por homologación

Mientras el Departament d'Ensenyament mantenga para los docentes que están en niveles concertados y pago delegado el complemento retributivo específico de Cataluña, este complemento retributivo se hará extensivo al resto de docentes del mismo nivel y que no están en pago delegado, así como a los docentes de segundo ciclo de educación infantil integrada.

## Artículo 67

### Plus de analogía

Es el plus regulado dentro de los Acuerdos de 4 de mayo de 2001 y como tal se incorpora en este Convenio, para los centros con algún nivel concertado.

## Capítulo 3

## Artículo 68

### Cláusula de inaplicación salarial

En esta materia estará en lo que dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancias las partes tienen que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de Catalunya vigentes en cada momento.

## Título 5

### Régimen asistencial

## Capítulo 1

### Seguridad, higiene y enfermedades profesionales en el trabajo

## Artículo 69

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y otras disposiciones de carácter general. A este efecto, al inicio de cada curso, el centro podrá solicitar del Institut Català de la Salut, o al médico del centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen. En cada centro de trabajo se designará un responsable de seguridad e higiene.

## Artículo 70

De acuerdo con lo establecido en el acuerdo de riesgos laborales se creará una comisión general de prevención de ámbito de Catalunya. La Comisión paritaria hará su desarrollo.

## Artículo 71

Tendrán que ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

Enfermedades neurológicas crónicas

Patologías otorrinolaringológicas

Enfermedades infectocontagiosas crónicas

Alergias crónicas

## Capítulo 2

### Mejoras sociales

## Artículo 72

### Ropa de trabajo

Los centros proporcionarán al personal subalterno y al personal técnico de talleres o laboratorios ropa de trabajo una vez al año.

El resto de personal docente, a petición suya o porque es costumbre ya implantada, recibirán una bata al año, con la obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chándal y calzado deportivo al año para el profesorado de educación física o que ejerzan como tal.

## Artículo 73

### Premio de fidelidad o permanencia

Los trabajadores tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de 15 años de servicio en la empresa y hayan cumplido un mínimo de 55 años de edad.

Cuando el trabajador cumpla estos dos requisitos podrá, en el momento que él decida, solicitar el mencionado premio en un solo pago.

El importe del premio será de tres mensualidades extraordinarias para los primeros 15 años de servicio y una mensualidad más, de igual importe, por cada 5 años vencidos que excedan de los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro. En ningún caso se devengarán partes proporcionales.

El importe de estas mensualidades extraordinarias que componen el premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará con la nómina del mes siguiente a su solicitud, excepto en aquellos casos que se extinga la relación laboral con la empresa, que se abonará en el momento en que se produzca la mencionada extinción.

En el supuesto de que el trabajador solicite el mencionado premio mientras está en situación de jubilación parcial, el importe del premio será el que le correspondería por estar prestando sus servicios en la empresa sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada por la jubilación parcial.

## Artículo 74

### Ayudas a los hijos de los trabajadores

Los centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio mantienen para el personal afectado por éste un régimen de ayuda al estudio basado en los siguientes criterios:

a) Los hijos del personal afectado por este Convenio y sus huérfanos tienen preferencia de plaza en los centros donde los padres presten o hayan prestado sus servicios, siempre que las características del centro lo permitan.

b) Derecho a la enseñanza gratuita que se imparte en el centro de trabajo, bien para sí mismo o para sus hijos, para todos los trabajadores que en él presten servicios, cuando al menos dediquen la mitad de la jornada laboral.

c) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa tienen los derechos reflejados en los apartados anteriores, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 49.

d) La gratuidad total hace referencia a las enseñanzas regladas y actividades complementarias; el fondo total de plazas para la gratuidad de éstas será:

1. En el Primer Ciclo de educación infantil integrada una plaza por unidad para los trabajadores del propio centro. Cuando la petición provenga de trabajadores de este mismo nivel y centro se ampliará a dos plazas por unidad.

2. El 3% para Primaria y el 2% para el Segundo Ciclo de Educación Infantil, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. En el mismo centro, los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita aunque superen el límite establecido.

e) Se incluirán en el fondo total de plazas especificado en el apartado anterior, aquellos hijos huérfanos los padres los cuales al morir, estuvieran trabajando en los centros comprendidos en el apartado anteriormente

CVE-DOGC-B-13114046-2013

mencionado, con una dedicación de al menos la mitad de la jornada y una antigüedad mínima de 2 años.

f) Los trabajadores, en caso de cumplir las condiciones indicadas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio arbitradas por la Administración. Si le son concedidas, reintegrarán al centro las cantidades percibidas.

Los ingresos obtenidos permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superiores al 2%.

Para la aplicación de este artículo, será necesario atenerse a lo que establece el anexo 3.

#### Artículo 75

##### Manutención y alojamiento

Independientemente de la jornada laboral, el personal a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante el horario de comidas o de los patios motivados por éstas, tendrán derecho a la manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor abonando el 50% de lo establecido para los alumnos.

Es potestativo del centro establecer que este personal no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen diariamente.

También este personal podrá, eventualmente, si lo hubiera, y siempre que no haya causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50% de lo que se haya establecido para los alumnos.

Los hijos del personal del centro que preste servicios de como mínimo media jornada, que estén matriculados, tendrán derecho a una reducción de un 50% del precio en el servicio de comedor. Queda limitado este beneficio a un porcentaje de un 25% del total del alumnado. En caso de exceso, se establecerá preferencia en función de la antigüedad del/de la trabajador/a en el centro.

#### Artículo 76

En los centros donde exista comedor o internado el personal que atienda los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerzan su actividad laboral y coincida el horario para comer con su estancia en el centro.

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Para este personal, excepto acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para comer.

#### Artículo 77

##### Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todos los centros tendrán que contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores, las especificaciones de éstas y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Tendrá que estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 43, aunque figuren en los TC2 del centro.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

##### Responsabilidad civil

En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier

CVE-DOGC-B-13114046-2013

daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 350.000 euros.

#### Accidentes individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 21.000 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente 33.000 euros.

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de los miembros. No hay indemnización diaria por pérdidas de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

### Capítulo 3

#### Derechos sindicales

#### Artículo 78

##### Ausencias

El trabajador, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

#### Artículo 79

##### No discriminación

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, por expresar con libertad sus opiniones, así como por publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

#### Artículo 80

##### Representación de los delegados de personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación por la cual fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los comités de empresa.

#### Artículo 81

##### Representación de los Comités de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo el censo del cual sea de 50 trabajadores o más.

#### Artículo 82

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y el resto de disposiciones legales aplicables.

#### Artículo 83

CVE-DOGC-B-13114046-2013

#### Acumulación de horas

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, Comunidad Autónoma o estado, las centrales sindicales podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa o, en su caso, de los delegados de personal que pertenezcan a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros de comités de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal la intención de acumular las horas de sus delegados. Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificadas a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de estos liberados según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

#### Artículo 84

##### Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones tendrán que ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que no pertenecen al centro y que asistirán.

Con la finalidad de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día con la finalidad de hacer posible la asistencia del personal no docente a estas asambleas.

#### Artículo 85

##### Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, los centros podrán descontar de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta corriente que el sindicato correspondiente determine.

#### Artículo 86

##### Ausencia por negociación de Convenio

Los delegados sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan estado designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que el centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), con el aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación.

#### Título 6

##### Faltas, sanciones, infracciones

#### Capítulo 1

##### Faltas

CVE-DOGC-B-13114046-2013

## Artículo 87

Se establecen, para el personal afectado por este Convenio, tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

3 faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días

Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días

Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días

No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos

Son faltas graves:

Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un plazo de 30 días

Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días

El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien delante de los alumnos la imagen del personal del centro

Faltar gravemente a la persona del alumno y de sus familiares

La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días

Son faltas muy graves:

Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días

Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días

El abandono injustificado y reiterado de la función docente

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro

El acoso sexual

El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente

La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción

## Artículo 88

### Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días y las muy graves a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## Capítulo 2

### Sanciones

## Artículo 89

Las sanciones serán:

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Por faltas leves: amonestación verbal, y si fuesen reiteradas, por escrito.

Por faltas graves: advertencia por escrito; si hubiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, aviso de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo. Despido.

Toda sanción será comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha y el hecho que lo motiva. Se remitirá copia de la comunicación a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegado sindical.

#### Artículo 90

La dirección del centro, teniendo presente las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta posteriores del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

### Capítulo 3

#### Infracciones de los empresarios

#### Artículo 91

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, y resto de disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.

El personal contratado, mediante los delegados de personal, delegados sindicales o comités de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación al titular, no hubiera solución, o ésta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de éste, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen a la Inspección de Trabajo o a la Dirección provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso se atenderá a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

#### Disposiciones adicionales

##### Primera

1. Las partes se comprometen a mantener reuniones periódicas de seguimiento del convenio durante su vigencia, sin perjuicio de las competencias de la Comisión paritaria.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, si es el caso, serán negociadas anualmente para que sean efectivas a partir del día 1 de enero de cada año de vigencia.

2. Las partes negociadoras se comprometen a que una vez firmado el presente convenio, de manera inmediata se inicien negociaciones para la firma del próximo.

##### Segunda

Se considera como derecho supletorio a este Convenio la LODE, la LOE, la LEC y los decretos y disposiciones que la desarrollan.

En los niveles concertados, la Administración educativa es responsable del cumplimiento de todas las obligaciones que legalmente le correspondan, en consecuencia los trabajadores que consideren lesionados sus

CVE-DOGC-B-13114046-2013

derechos, tendrán que reclamar ante las instancias pertinentes tanto contra el empresario como contra la Administración.

#### Tercera

##### Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se pueda suscitar, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal Laboral de Cataluña podrán participar todos los Sindicatos y Asociaciones empresariales que hayan firmado este Convenio para la negociación del Convenio. Hasta que el TLC no apruebe esta participación este artículo no tendrá ningún efecto.

#### Cuarta

Si durante la vigencia de este Convenio existiese un acuerdo de las partes con el Departament d'Ensenyament que comportase una mejora en las condiciones de trabajo del personal de los niveles concertados afectado por el Convenio, estas mejoras se incorporarán automáticamente.

#### Quinta

##### Plan de Jubilación parcial

Previo: Que ambas partes han venido constatando una inquietud por el mantenimiento de la ocupación estable y el sostenimiento de las plantillas, su rejuvenecimiento, y considerando la situación de crisis que esta viviendo el mundo de la enseñanza, el decrecimiento vegetativo de la población, etc... así como el deseo de los trabajadores/as de poder acceder a la situación de jubilación parcial y los trabajadores/as con contrato de trabajo temporal de poder mantener su puesto de trabajo mediante el contrato de relevo.

Teniendo en cuenta que las partes consideran que la fórmula de la jubilación parcial constituye un mecanismo para satisfacer las expectativas de los trabajadores/as que cumplen determinadas edades y las de los trabajadores/as con contrato a tiempo determinado, en tanto que permitirá su continuidad en su puesto de trabajo, las partes han decidido negociar y consensuar un mecanismo para regular la posibilidad de acceder a tal situación.

Otro objetivo a conseguir con este Plan es promover y facilitar la maestría profesional entre generaciones, así como el intercambio del conocimiento y experiencias.

El artículo 8 y la Disposición final 5a del R.D. Ley 5/2013, de 15 de marzo, establecen la excepcionalidad de mantener las condiciones anteriores en la entrada en vigor del R.D. Ley de acuerdos colectivos de empresa suscritos hasta el 1 de abril de 2013 facilitando así lograr un acuerdo que permita obtener el objetivo indicado en el punto anterior.

1. Al amparo de lo establecido en el apartado 2c) de la Disposición Final 12ª de la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización del sistema de Seguridad Social en la redacción dada por el artículo 8 del Real decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de más grande edad y promover el envejecimiento activo, las empresas y los trabajadores y trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán acogerse al plan de jubilación parcial establecido en este convenio.

##### 2. Ámbito de aplicación

Este Plan de Jubilación Parcial será de aplicación a todos los trabajadores afectados por este convenio, incluyendo a los cooperativistas, que cumplan 61 años antes del 1 de enero de 2019, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el apartado 4 de esta disposición.

##### 3. Ámbito temporal

El ámbito temporal de este acuerdo se extenderá desde el día 18 de marzo de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de lo que se recoge en el apartado 7 de este Plan.

##### 4. Requisitos del trabajador o trabajadora que acceden a la jubilación parcial

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio colectivo que reúnan los siguientes requisitos:

Tener cumplidos 61 años

Ser trabajador/a a jornada completa

Contar con una antigüedad en el centro igual o superior a 6 años, ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud

Reducir la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, o de un 85% para los supuestos en que el trabajador o trabajadora relevista sea contratado a jornada completa y por tiempo indefinido. Esta reducción de jornada comportará la correspondiente reducción salarial en igual porcentaje.

Quienes tuviera la condición de mutualistas antes del 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la jubilación parcial en los términos establecidos en el punto anterior, excepto en la edad, que será de 60 años.

#### 5. Solicitud y gestiones de acceso a la jubilación parcial

El acceso a la jubilación parcial será de mutuo acuerdo entre las partes. Igualmente, por razones organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá diferir el acceso a la situación parcial hasta la finalización del curso escolar en que tenga lugar la solicitud.

El trabajador o trabajadora interesado tendrá que notificar por escrito al centro donde preste servicios su intención de acceder a la jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que cumpla la edad que consta al apartado anterior.

El acceso a la jubilación parcial supondrá para el trabajador la suscripción de un contrato a tiempo parcial, en virtud de la jornada que mutuamente acuerden las partes.

Simultáneamente a la suscripción del meritado contrato a tiempo parcial, la empresa tendrá que celebrar un contrato de trabajo en su modalidad de relevo por, como mínimo, la jornada dejada vacante por el trabajador jubilado parcial, con un trabajador/a en situación de desempleo o bien con un trabajador/a que ya venga prestando servicios a la empresa mediante un contrato de duración determinada.

#### 6. Jubilación anticipada

Los trabajadores y las trabajadoras acogidos a este plan de jubilación parcial podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, en conformidad con el establecido en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio y según lo establecido a la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

#### 7. Cambios normativos

El presente Acuerdo ha sido concebido y negociado en base a la actual regulación legislativa sobre la materia, especialmente la Ley 27/2011, de 1 de agosto, el Real decreto 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y Real decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de forma que el Acuerdo queda supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal de la jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo así como el sistema retributivo y régimen de cotización en vigor.

De producirse variaciones durante el periodo de vigencia del presente acuerdo, ya sean de carácter convencional, como normativo-legal (en la regulación de la jubilación parcial o anticipada o reglamentario (especialmente en materia de cotización a la seguridad social del personal afectado por este acuerdo), o de carácter judicial (en el supuesto que recaigan resoluciones judiciales contrarias a lo que se ha acordado), que bien suponga modificaciones en las obligaciones para la empresa o bien pudieran afectar los intereses de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este pacto, el Acuerdo quedará automáticamente suspendido a requerimiento de cualquiera de las parte firmantes del Convenio, que tendrán que proceder a la renegociación en conjunto de este Acuerdo firmado o a su extinción, sin que esto afecte el personal que ya se hubiera jubilado parcialmente con anterioridad.

#### Disposiciones transitorias

##### Primera

Suspensión temporal de la aplicación del artículo 73 del Convenio

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Las partes acuerdan debido a la publicación del Acuerdo de Gobierno GOV/26/2012, de 10 de abril (DOGC de 13 de abril de 2012) inaplicar temporalmente a partir del 14 de abril de 2012 el contenido del artículo 73 del presente convenio durante su vigencia o bien hasta que las partes firmantes pacten un redactado que sustituya el actual.

En caso de que, antes de la finalización de la vigencia de este convenio, el Departament d'Ensenyament dejara sin efecto la suspensión del pago del premio de fidelidad asumiendo la responsabilidad de su abono tal y cómo había venido realizando con anterioridad a la suspensión, esta disposición transitoria quedaría sin efecto.

Este acuerdo de inaplicación temporal del abono del premio de fidelidad afecta únicamente al personal docente.

Este periodo de inaplicación temporal no comportará, en ningún caso, la pérdida, por el mero transcurso del tiempo, del derecho a percibir el premio de fidelidad, que se hará efectivo conforme a los términos del acuerdo que finalmente alcancen las partes en esta materia prevista en el apartado segundo de la disposición adicional primera de este convenio, para las personas que salgan del sistema por jubilación, incapacidad permanente o defunción. En consecuencia, para los colectivos indicados, la prescripción empezaría a contar a partir de la publicación del acuerdo que alcancen las partes.

## Segunda

Ámbito temporal de la vinculación salarial a los módulos económicos del concierto

Sin perjuicio de lo que contempla el artículo 48, la aplicación de la vinculación de las retribuciones del personal docente a los módulos económicos de los conciertos educativos establecidos en las leyes de presupuestos o normativa que las sustituyan, será a partir del día 1 de enero de 2011.

En ningún caso será responsabilidad de las titularidades de los centros el abono de las posibles diferencias de salario que pudieran existir para el personal docente en lo que respecta a la parte de jornada en dedicación a pago delegado respecto de los módulos económicos de los conciertos educativos del año 2010.

## Disposición final

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, estén abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, esté recibiendo el personal afectado por éste, no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen.

En lo que respecta al resto de situaciones y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que disfruten los trabajadores individual y colectivamente.

## Anexo 1

Definición de puestos de trabajo

### 1. Personal docente:

1.1. Profesor o profesora titular: es quien, reuniendo las condiciones o títulos académicos exigidos por la legislación, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la legislación vigente.

1.2. Jefe/a de taller o laboratorio: es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente, imparte las clases prácticas en la formación profesional.

1.3. Profesor/a adjunto/a, ayudante o auxiliar: es el/a profesor/a que, designado/a por el centro, colabora con el/a profesor/a titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientaciones del profesor/a titular.

1.4. Vigilante o educador/a: es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los

CVE-DOGC-B-13114046-2013

alumnos y se encarga del orden en el tiempo de trabajo personal.

1.5. Instructor/a: es quien auxilia al/a la profesor/a en aquellas enseñanzas que comprenden materias no incluidas en los programas oficiales.

1.6. Educador/a infantil: es el/a trabajador/a que con la titulación académica requerida por la legislación vigente desarrolla su función educativa en la formación integral de los niños, y se encarga del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y limpieza personal de los niños.

1.7. Técnico/a especialista: es el/la trabajador/a que con la titulación de técnico/a especialista de guardería se encarga del orden, el desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y limpieza personal de los niños.

1.8. Asistente infantil: es el/la trabajador/a que se encarga del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, limpieza y atención personal de los niños.

## 2. Cargos funcionales temporales:

2.1. Director/a: es quien, encargado por el/la titular del centro o escogido/a de acuerdo a lo expresado en la LODE, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas en todos sus aspectos y otros que le sean encomendados.

2.2. Subdirector/a: es el/la encargado/a que auxilia y, en caso necesario, sustituye al/a la directora/a en sus funciones.

2.3. Jefe/a de estudios: es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, responde del desarrollo del cuadro pedagógico del centro.

2.4. Coordinador/a pedagógico/a: es quien coordina y colabora con los/las diferentes jefes/as de departamento en la impartición y desarrollo de los currículos que se imparten en cada centro en las enseñanzas correspondientes.

2.5. Jefe/a de departamento: es el/la profesor/a que en los centros en los cuales la modalidad de enseñanza así lo exija, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su departamento.

2.6. Coordinador/a de ciclo: es quien colabora y coordina los equipos docentes en las labores de investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que corresponden a cada uno de los ciclos educativos de enseñanza infantil y primaria.

2.7. Tutor/a: es el/la profesor/a encargado de hacer el seguimiento pedagógico individual y grupal.

2.8. Tutor/a y/o coordinador/a de formación en centros de trabajo: es el/la profesor/a que realiza la programación de la estancia en las empresas y hace el seguimiento, la evaluación y el control de la fase de formación práctica en los centros de trabajo.

## 3. Personal no docente:

3.1. Personal titulado no docente: es quien, con contrato de trabajo, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los centros.

### 3.2. Personal administrativo:

3.2.1. Administrador/a, jefe/a de administración o secretario/a: es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría del centro de la cual responderá ante el titular del centro.

3.2.2. Intendente: es quien se encarga de la adquisición de muebles, objetos, víveres, combustibles y otros elementos necesarios para el funcionamiento del centro y sus servicios.

3.2.3. Jefe/a de negociado: es quien, a las órdenes del jefe/a de administración y/o secretaría, se encarga de dirigir una sección o departamento administrativo.

3.2.4. Oficial: es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exigen iniciativa y responsabilidad.

3.2.5. Auxiliar: comprende esta categoría el/la empleado/a que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior/a.

3.2.6. Telefonista: es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones

burocráticas o de recepción.

3.2.7. Aspirante: es el/la empleado/a de entre 16 y 18 años de edad que se inicia en los trabajos administrativos, burocráticos o de recepción.

3.2.8. Redactor/a/Corrector/a: es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o las profesoras o la dirección para conseguir su correcta redacción y posterior edición y/o impresión.

3.2.9. Agente comercial: es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa bajo la supervisión del titular de ésta.

3.3. Personal de servicios generales:

3.3.1. Conserje: es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las diferentes dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanza y personal auxiliar.

3.3.2. Gobernante/a: es quien se encarga de la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran jefes de éstos, distribuyendo el servicio para la mayor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, en su caso, del menaje, llaves, lencería, útiles y material doméstico diverso.

3.3.3. Jefe/a de cocina: quien dirige todo el personal de cocina.

3.3.4. Despensero/a: es el encargado/a de la custodia, previsión, almacenaje y conservación en buen estado de alimentos y útiles de cocina y comedor.

3.3.5. Oficial de primera: es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales y los que supongan una especial dificultad.

3.3.6. Conductor/a: aquel que, provisto/a del permiso de conducir de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

3.3.7. Cocinero/a: es el encargado/a de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la limpieza del local y útiles de cocina.

3.3.8. Celador/a: es quien se encarga del orden y de la compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro. También se encarga de la vigilancia y entretenimiento de los alumnos y alumnas en los actos no docentes. En el Primer Ciclo de Educación Infantil se encarga de la vigilancia, limpieza personal y entretenimiento del alumnado en actos no docentes.

3.3.9. Portero/a: es quien realiza las siguientes labores:

Limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada.

Vigilancia de las dependencias y personal que entra y sale, velando por la conservación del orden.

Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el centro.

Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

Enciende y apaga las luces en los elementos comunes.

Se encarga del normal funcionamiento de los contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

3.3.10. Ordenanza: es quien realiza encargos, pedidos, etcétera.

3.3.11. Ayudante de cocina: es quien, a las órdenes del/de la cocinero/a, le ayuda en sus funciones.

3.3.12. Oficial de segunda: es quien, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

3.3.13. Guarda o vigilante nocturno/a: es quien, de día o de noche respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los/las porteros/as en las funciones de abrir y cerrar puertas. El/la vigilante nocturno/a, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y la compostura a los/las residentes durante la noche.

3.3.14. Empleado/da de mantenimiento y jardinería: es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

3.3.15. Empleado/da de servicios de comedor y limpieza: es quien atiende cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo. En el contrato se podrá especificar, en su caso, el número de horas

CVE-DOGC-B-13114046-2013

que dedica a cada función.

3.3.16. Costura, lavado y planchado: es quien atiende cualquiera de estas funciones dentro de su jornada de trabajo en el centro. En los casos en que actualmente se atendiesen una o varias de estas tareas, se respetarán estas situaciones. En caso que se realice una tarea de este grupo (costura, lavado y planchado) y el anterior (comedor, limpieza) se especificará en el contrato el número de horas dedicado a cada una de dichas tareas.

3.3.17. Personal no cualificado: es aquel que realiza actividades que no constituyen propiamente un oficio.

3.3.18. Lavaplatos y aprendiz/a: comprende esta categoría el personal que auxilia al/la cocinero/a en su labor y tiene a su cargo la limpieza de la cocina y utensilios, así como el personal mayor de 16 años y menor de 18 que se capacite para ejercer funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o comedor.

3.3.19. Botones: es el personal mayor de 16 años y menor de 18 que realice encargos, reparto y otros trabajos de similar responsabilidad.

## Anexo 2

### Tablas salariales

1. Mientras el Departament d'Ensenyament mantenga para los docentes que están en nivel concertado y pago delegado el complemento retributivo específico de Cataluña, este complemento retributivo se hará extensivo al resto de docentes del mismo nivel y que no están en pago delegado, así como a los docentes de Segundo Ciclo de Educación Infantil Integrada.

2. Mientras el Departament d'Ensenyament mantenga para los docentes que están en nivel concertado y pago delegado el plus de analogía, este complemento retributivo se hará extensivo a los centros con algún nivel concertado, al resto de docentes del mismo nivel y que no están en pago delegado, así como a los docentes de segundo ciclo de Educación infantil que sea subvencionada integrada. Quedan fuera de la aplicación de este Acuerdo, en lo que hace referencia al plus de analogía, los profesores que imparten docencia en centros con algún nivel concertado de Bachillerato sin concierto y los profesores que imparten docencia en unidades de segundo ciclo de Educación Infantil no subvencionada tal y como establece el Acuerdo firmado por las partes en fecha 17 de diciembre de 1996.

## Anexo 3

### Procedimiento de concesión de plazas gratuitas

Para otorgar plazas de gratuidad de hijos de trabajadores afectados por este Convenio se seguirá el procedimiento siguiente:

a) En la primera semana del mes de marzo la Comisión paritaria se constituirá en Comisión de concesión de plazas gratuitas.

b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y criterios de preferencia en la adjudicación, en caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

c) Un mes después de finalizar el período de matriculación la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y a los trabajadores afectados. En el plazo de una semana, a partir de la comunicación, los centros y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante esta Comisión, la cual tendrá que resolver en un plazo de quince días. Su decisión será vinculante.

d) Se facilita un modelo de solicitud en este Convenio.

## Anexo 4

## Colegios Mayores y Menores y Residencias Universitarias

## 1. Clasificación del personal:

## Grupo 1

## Personal docente

## Colegios Mayores y Residencias Universitarias

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe/a de estudios o Tutor/a.

Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a.

## Colegios Menores

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe/a de estudios o Tutor/a.

Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a.

## Grupo 2

## Personal administrativo:

Jefe/a de administración o secretaria.

Intendente

Jefe/a de negociado

Oficial de primera

Auxiliar o telefonista

Aspirante

## Grupo 3

## Personal de servicios generales:

Conserje

Gobernante/a.

Jefe/a de cocina

Despensero/a.

Oficial de primera

Cocinero/a.

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Celador/a.

Recepcionista, telefonista, ordenanza

Conductor/a.

Oficial de segunda

Ayudante de cocina, guarda o vigilante nocturno/a y empleado/da de mantenimiento o jardinería. Empleado/da de servicio de comedor, limpieza, lavado y planchado.

Personal no cualificado:

Lavaplatos, aprendiz y botones.

## 2. Jornada de Colegios Mayores, Residencias Universitarias y Colegios Menores:

El personal que ostente los cargos de director/a, subdirector/a y jefe/a de estudios realizará igual jornada que la pactada en los artículos 21 y 22 de este Convenio, excepto el personal interno que realizará 2 horas más de jornada semanalmente, motivo por el cual no le será aplicado lo establecido en el artículo 22.3 del Convenio.

El personal no docente afectado por este anexo tendrá una jornada de 39 horas semanales distribuidas de forma que se respete el descanso mínimo establecido en el artículo 37.1) del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las peculiaridades de los colegios mayores, menores y residencias universitarias, la jornada de este personal no variará en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este Convenio, excepto si hay pacto entre las partes.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador y trabajadora. Si el tiempo trabajado fuese inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por el titular y los trabajadores en el calendario laboral del centro a principio de curso.

3. Con independencia de lo que se establece en el artículo 74 del Convenio, todo trabajador que preste sus servicios en un colegio mayor tendrá derecho a la plaza gratuita para sí mismo, para su cónyuge o hijos en los cursos ordinarios de la universidad a la cual esté adscrito el colegio.

4. Las tablas correspondientes a estos centros se recogen en la Sección B del presente Convenio.

## Anexo 5

Atendiendo a la vinculación a los Convenios Estatales a que hace referencia el artículo 1, las partes firmantes de este Convenio expresamente acuerdan que, a efectos de negociación de próximos Convenios de ámbito estatal, la representatividad de los firmantes de este Convenio se podrá contabilizar a efectos de representatividad de sus respectivas organizaciones estatales.

## Anexo 6

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, una vez finalizada la vigencia de éste y durante el período existente hasta la firma de otro Convenio que lo sustituya, continuarán vigentes todas las cláusulas normativas de este Convenio.

CVE-DOGC-B-13114046-2013

## TABLAS SALARIALES

Estas tablas están confeccionadas en 14 pagas

## SECCIÓN A

## Grupo 1

Preescolar (E. Infantil, integrada, 1r Ciclo)	Año 2010		Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014	
	Salario	Trienio	Salario	Trienio	Salario	Trienio	Salario	Trienio	Salario	Trienio
Director/a	1.569,70	28,85	1.569,70	28,85	1.616,79	28,85	1.665,29	28,85	1.698,60	28,85
Subdirector/a	1.569,70	28,85	1.569,70	28,85	1.616,79	28,85	1.665,29	28,85	1.698,60	28,85
Director/a Pedagógico/a	1.569,70	28,85	1.569,70	28,85	1.616,79	28,85	1.665,29	28,85	1.698,60	28,85
Pedagogo/a	1.538,22	28,85	1.538,22	28,85	1.584,37	28,85	1.631,90	28,85	1.664,54	28,85
Psicólogo/a	1.538,22	28,85	1.538,22	28,85	1.584,37	28,85	1.631,90	28,85	1.664,54	28,85
Médico	1.538,22	28,85	1.538,22	28,85	1.584,37	28,85	1.631,90	28,85	1.664,54	28,85
Asistente social	1.538,22	28,85	1.538,22	28,85	1.584,37	28,85	1.631,90	28,85	1.664,54	28,85
Otros	1.538,22	28,85	1.538,22	28,85	1.584,37	28,85	1.631,90	28,85	1.664,54	28,85
Profesor/a titular	1.538,22	28,85	1.538,22	28,85	1.584,37	28,85	1.631,90	28,85	1.664,54	28,85
Educador/a Infantil	928,78	21,83	928,78	21,83	956,64	21,83	985,34	21,83	1.005,05	21,83
Técnico/a superior educació infantil	928,78	21,83	928,78	21,83	956,64	21,83	985,34	21,83	1.005,05	21,83
Técnico/a especialista	928,78	21,83	928,78	21,83	956,64	21,83	985,34	21,83	1.005,05	21,83
Asistente infantil	928,78	21,83	928,78	21,83	956,64	21,83	985,34	21,83	1.005,05	21,83
<b>E. Infantil, no concertada (Integrada) 2º ciclo</b>	<b>Año 2010</b>				<b>Años 2011 a 2014</b>					
	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>	<b>Analog.</b>	<b>Espec.</b>	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>	<b>Analog.</b>	<b>Espec.</b>		
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.146,89	30,61	481,15	35,95	Durante los años 2011 a 2014, ambos incluidos, a los salarios pertenecientes a los puestos de trabajo indicados se aplicará la misma revisión salarial que, para los mismos conceptos e importes correspondientes, se contemple en las Leyes de Presupuestos Generales de la Generalitat para el correspondiente nivel concertado en donde estos puestos se incluyen.					

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Complemento mensual de los cargos directivos	Año 2010		Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014	
	Compl.	Trienio	Compl.	Trienio	Compl.	Trienio	Compl.	Trienio	Compl.	Trienio
Director/a	237,05	11,34	237,05	11,34	237,05	11,34	237,05	11,34	237,05	11,34
Subdirector/a	219,36	9,79	219,36	9,79	219,36	9,79	219,36	9,79	219,36	9,79
Jefe/a de departamento	173,39	8,24	173,39	8,24	173,39	8,24	173,39	8,24	173,39	8,24
Jefe/a de estudios	197,37	8,24	197,37	8,24	197,37	8,24	197,37	8,24	197,37	8,24
<b>Primaria y E. Infantil 2º ciclo integrada (concertada)</b>	<b>Año 2010</b>				<b>Años 2011 a 2014</b>					
	Salario	Trienio	Analog.	Espec.	Salario	Trienio	Analog.	Espec.		
Ayudante	1.250,43	28,90	481,15	35,95	Durante los años 2011 a 2014, ambos incluidos, a los salarios pertenecientes a los puestos de trabajo indicados se aplicará la misma revisión salarial que, para los mismos conceptos e importes correspondientes, se contemple en las Leyes de Presupuestos Generales de la Generalitat para el correspondiente nivel concertado en donde estos puestos se incluyen.					
Instructor/a	1.197,66	30,01	481,15	35,95						
Vigilante, educador/a	1.146,89	30,61	481,15	35,95						
Educador/a (unidad de apoyo E.E.)	1.204,43	42,21	325,70							
<b>ESO Concertada</b>	<b>Año 2010</b>				<b>Años 2011 a 2014</b>					
	Salario	Trienio	Analog.	Espec.	Salario	Trienio	Analog.	Espec.		
Prof. Adjunto/a, auxiliar o ayudante	1.656,23	36,27	507,40	35,95	Durante los años 2011 a 2014, ambos incluidos, a los salarios pertenecientes a los puestos de trabajo indicados se aplicará la misma revisión salarial que, para los mismos conceptos e importes correspondientes, se contemple en las Leyes de Presupuestos Generales de la Generalitat para el correspondiente nivel concertado en donde estos puestos se incluyen.					
Educador/a (unidad de apoyo E.E.)	1.204,43	42,21	325,70							
<b>Bachillerato concertado</b>	<b>Año 2010</b>				<b>Años 2011 a 2014</b>					
	Salario	Trienio	Analog.	Espec.	Salario	Trienio	Analog.	Espec.		
Prof. Adjunto/a, auxiliar o ayudante	1.656,23	36,27	507,40	35,95	Durante los años 2011 a 2014, ambos incluidos, a los salarios pertenecientes a los puestos de trabajo indicados se aplicará la misma revisión salarial que, para los mismos conceptos e importes correspondientes, se contemple en las Leyes de Presupuestos Generales de la Generalitat para el correspondiente nivel concertado en donde estos puestos se incluyen.					
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.204,43	42,21	325,70	35,95						
<b>Cicles Formativos</b>	<b>Año 2010</b>				<b>Años 2011 a 2014</b>					
	Salario	Trienio	Analog.	Espec.	Salario	Trienio	Analog.	Espec.		
Instructor/a,	1.440,96	29,55	503,54		Durante los años 2011 a 2014, ambos incluidos, a los					

CVE-DOGC-B-13114046-2013

vigilante, educador/a				35,95	salarios pertenecientes a los puestos de trabajo indicados se aplicará la misma revisión salarial que, para los mismos conceptos e importes correspondientes, se contemple en las Leyes de Presupuestos Generales de la Generalitat para el correspondiente nivel concertado en donde estos puestos se incluyen.					
<b>Bachillerato(sin concierto)</b>	<b>Año 2010</b>		<b>Año 2011</b>		<b>Año 2012</b>		<b>Año 2013</b>		<b>Año 2014</b>	
	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>
Director/a	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.931,85	40,75	1.951,17	40,75
	381,81	16,45	381,81	16,45	381,81	16,45	381,81	16,45	381,81	16,45
Subdirector/a	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.931,85	40,75	1.951,17	40,75
	325,10	14,42	325,10	14,42	325,10	14,42	325,10	14,42	325,10	14,42
Jefe/a de estudios	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.931,85	40,75	1.951,17	40,75
	325,10	14,42	325,10	14,42	325,10	14,42	325,10	14,42	325,10	14,42
Jefe/a de Departamento	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.931,85	40,75	1.951,17	40,75
	264,03	11,74	264,03	11,74	264,03	11,74	264,03	11,74	264,03	11,74
Tutor/a	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.931,85	40,75	1.951,17	40,75
Profesor/a titular, Jefe/a de taller o laboratorio	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.912,72	40,75	1.931,85	40,75	1.951,17	40,75
Profesor/a adjunto/a, auxiliar o ayudante	1.806,82	33,90	1.806,82	33,90	1.806,82	33,90	1.824,89	33,90	1.843,14	33,90
Instructor/a, vigilante, educador/a	1.645,45	33,90	1.645,45	33,90	1.645,45	33,90	1.661,90	33,90	1.678,52	33,90
Plus bachillerato	Complemento de 91,55 € (años 2010 a 2012); 92,46 € (año 2013); 93,39 € (año 2014) sobre el salario de bachillerato en cadauna de las 14 pagas, para el profesor/a con jornada completa									

## Grupo 2

<b>Personal Administrativo</b>	<b>Año 2010</b>		<b>Año 2011</b>		<b>Año 2012</b>		<b>Año 2013</b>		<b>Año 2014</b>	
	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>								
Jefe/a administrativo o Secretari /a	1.350,07	33,26	1.350,07	33,26	1.390,57	33,26	1.432,29	33,26	1.460,94	33,26
Intendente	1.242,98	30,68	1.242,98	30,68	1.280,27	30,68	1.318,68	30,68	1.345,05	30,68
Jefe/a de Negociado	1.136,98	28,41	1.136,98	28,41	1.171,09	28,41	1.206,22	28,41	1.230,35	28,41
Oficial	1.084,70	28,09	1.084,70	28,09	1.117,24	28,09	1.150,76	28,09	1.173,77	28,09
Auxiliar o telefonista	951,07	28,09	951,07	28,09	979,60	28,09	1.008,99	28,09	1.029,17	28,09

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Aspirante	624,00	17,18	624,00	17,18	642,72	17,18	662,00	17,18	675,24	17,18
Redactor/a - Corrector/a	1.084,70	28,09	1.084,70	28,09	1.117,24	28,09	1.150,76	28,09	1.173,77	28,09
Agente Comercial	1.084,70	28,09	1.084,70	28,09	1.117,24	28,09	1.150,76	28,09	1.173,77	28,09
<b>Personal de servicios Generales</b>										
<b>Personal de servicios Generales</b>	<b>Año 2010</b>		<b>Año 2011</b>		<b>Año 2012</b>		<b>Año 2013</b>		<b>Año 2014</b>	
	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>								
Conserje y gobernante/a	1.136,76	28,09	1.136,76	28,09	1.170,86	28,09	1.205,99	28,09	1.230,11	28,09
Jefe/a de Cocina, despensero/a, oficial 1ª, conductor/a 1ª especial	1.084,69	28,09	1.084,69	28,09	1.117,23	28,09	1.150,75	28,09	1.173,76	28,09
Cocinero/a	1.033,90	28,09	1.033,90	28,09	1.064,92	28,09	1.096,86	28,09	1.118,80	28,09
Celador/a, portero/a, ordenanza, conductor/a 2ª, oficial 2ª, ayudante cocina, Celador/a E.Inf.	991,66	28,09	991,66	28,09	1.021,41	28,09	1.052,05	28,09	1.073,09	28,09
Guarda o sereno, de mantenimiento o jardinería, servicio com. y limpieza, costura, lavado y plancha y Personal no Cuaificado.	951,07	28,09	951,07	28,09	979,60	28,09	1.008,99	28,09	1.029,17	28,09
Pinche, Aprendiz/a o Botones	624,00	17,18	624,00	17,18	642,72	17,18	662,00	17,18	675,24	17,18

## SECCIÓ B

<b>Residencias de la juventud (residencias juveniles)</b>	<b>Año 2010</b>		<b>Año 2011</b>		<b>Año 2012</b>		<b>Año 2013</b>		<b>Año 2014</b>	
	<b>Salario</b>	<b>Trienio</b>								
Personal docente										
Director/a	2.022,24	48,04	2.022,24	48,04	2.082,91	48,04	2.145,39	48,04	2.188,30	48,04
Subdirector/a o preceptor/a	1.941,43	45,53	1.941,43	45,53	1.999,67	45,53	2.059,66	45,53	2.100,86	45,53
Jefe/a de estudios, secretario/a, gerente, administrador/a	1.924,73	43,01	1.924,73	43,01	1.982,47	43,01	2.041,95	43,01	2.082,78	43,01
Educador/a, sacerdote, médico y psicólogo/a, pedagogo/a, sociólogo/a y Otros titulados/as de grado superior en relación directa con menores	1.770,76	35,42	1.770,76	35,42	1.823,88	35,42	1.878,60	35,42	1.916,17	35,42

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Colegios mayores y residencias universitarias	Año 2010		Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014	
	Salario	Trienio								
Personal educador										
Director/a	2.563,57	60,41	2.563,57	60,41	2.640,48	60,41	2.719,69	60,41	2.774,09	60,41
Subdirector/a	2.264,47	60,41	2.264,47	60,41	2.332,40	60,41	2.402,38	60,41	2.450,42	60,41
Jefe/a de estudios - tutor/a	2.038,48	55,55	2.038,48	55,55	2.099,63	55,55	2.162,62	55,55	2.205,88	55,55
Educador/a, Sacerdote, Médico y Psicólogo/a	1.723,89	37,96	1.723,89	37,96	1.775,61	37,96	1.828,87	37,96	1.865,45	37,96
Colegios menores										
Colegios menores	Año 2010		Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014	
	Salario	Trienio								
Personal educador										
Director/a	1.947,41	48,04	1.947,41	48,04	2.005,83	48,04	2.066,01	48,04	2.107,33	48,04
Subdirector/a	1.894,13	45,56	1.894,13	45,56	1.950,95	45,56	2.009,48	45,56	2.049,67	45,56
Jefe/a de estudios - tutor/a	1.832,72	43,01	1.832,72	43,01	1.887,70	43,01	1.944,33	43,01	1.983,22	43,01
Educador/a, Sacerdote, Médico y Psicólogo/a	1.763,28	35,42	1.763,28	35,42	1.816,18	35,42	1.870,66	35,42	1.908,08	35,42

#### Personal de administración y servicios

El personal de administración y servicios de los colegios mayores y residencias universitarias y colegios menores y centros sociales, tendrá el mismo tratamiento económico que el establecido para el mencionado personal a la sección A.

#### Personal titulado no docente

El salario de este personal se equipará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si trabaja de manera simultánea a diferentes niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolla a cada nivel.

#### Disposiciones adicionales

##### Primera

El personal docente que imparte la enseñanza del bachillerato, percibirá como complemento del puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto a las tablas salariales.

Cualquier complemento retributivo que venía percibiendo de carácter voluntario y específico relacionado con las enseñanzas de bachillerato, podrá ser absorbido y compensado con este nuevo complemento.

Este complemento de bachillerato no se abonará en los centros de bachillerato concertado.

---

CVE-DOGC-B-13114046-2013

Segunda

Las tablas salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Serán vigentes desde la fecha de su firma. Los centros tendrán que aplicar estas tablas dentro de los dos meses siguientes a su publicación.

(13.114.046)