



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, EIDE, S.L. (código de convenio 48003422011992).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 1 de junio de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**UNDÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«ESCUELAS INTERNACIONALES PARA LA EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO,
EIDE, S.L. Y SUS TRABAJADORES»**

SECCIÓN 1.^a

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la empresa «Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, EIDE, S.L.» posee en Santurtzi y Sestao, así como en aquéllos que bien con carácter temporal o definitivo se puedan crear en otras localidades de Bizkaia y que se dedican o se puedan dedicar a la enseñanza no reglada, de cualquier tipo.

Artículo 2.—Ámbito funcional

Queda afectado por este Convenio todo el personal que preste sus servicios en los Centros de Trabajo por cuenta de la empresa «Escuelas Internacionales para el Desarrollo, EIDE, S.L.» referidos en el apartado anterior exceptuando al denominado personal de «Alta Dirección».

Artículo 3.—Ámbito temporal

Con independencia de la fecha de su firma o de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», el presente Convenio, entrará en vigor el 1 de julio de 2021 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 30 de noviembre de 2026, comprometiéndose las partes firmantes a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de denuncia, prorrogándose su vigencia hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 3

1. *Comisión Mixta Paritaria*

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación del Convenio compuesta por representantes de los trabajadores y de la empresa cuyas labores fundamentales serán:

- a) La interpretación de lo acordado en el presente convenio, intentando llegar a acuerdos en aquellas materias que pudieran crear discrepancias.
- b) La firma del Acta que recoja las tablas salariales cada vez que haya que modificar aquéllas según lo establecido en el Capítulo de «Retribuciones».

Funcionamiento: La Comisión Mixta, se reunirá: Con Carácter Voluntario: A petición de parte, mediando al menos 48 horas de antelación y entregando la peticionaria, orden del día de los temas a tratar, por escrito, a la otra parte.

Con Carácter Obligatorio: Al menos una vez al Año y dentro de los siete días siguientes al conocimiento del IPC del año anterior, al objeto de establecer las nuevas tablas salariales.

Artículo 4.—Disciplina y organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo, es facultad específica de la Entidad o Persona Física o Jurídica, Titular del Centro y se ajustará a lo previsto en la legislación vigente, así como al carácter propio y disposiciones específicas de la Empresa.



SECCIÓN 2.^a
DEL PERSONAL

Artículo 5.— Clasificación del Personal

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el Centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Personal docente:

- Profesor Titular.
- Profesor Auxiliar.
- Monitor o Instructor.
- Profesor Titular de Taller.
- Profesor Auxiliar de Taller.
- Monitor o Instructor de Taller.

Personal administrativo:

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

Personal de servicios:

- a) Profesionales de oficio.
- b) Especialistas:
 - Personal de Limpieza.
 - Personal de Vigilancia.
 - Personal de Servicios Auxiliares.

Las categorías especificadas anteriormente tienen mero carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requiere.

Artículo 6.— Definición de las categorías y tareas**A) Personal docente****Profesor titular**

Las tareas de Subdirector y Jefe de Estudios así como la de Coordinador (tarea esta última que no devengará ningún plus salarial, ni en consecuencia verá aumentada su jornada laboral) las desarrollará El profesor titular o profesor titular de Taller con el que la empresa llegue a tal acuerdo y por el tiempo que se determine entre las partes, percibiendo por dicha labor un complemento salarial que es el reflejado en las tablas que figuran en el Anexo 2 del presente convenio. Asimismo, cualquier otro cargo de responsabilidad o de gestión que se pudiera dar, se escogerá de este colectivo. Siendo estas circunstancias el principal hecho diferenciador frente al resto de las categorías del personal Docente. Por lo demás y centrándonos en el aspecto estrictamente referido a la enseñanza, EL profesor titular es aquél que, reuniendo las condiciones y títulos exigidos por la Legislación Vigente, la empresa o el Centro de trabajo, ejerce su actividad educativa dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la Legislación Vigente.

Profesor titular de taller

Es aquel que reuniendo las condiciones y títulos exigidos por la Legislación vigente, en la empresa o Centro de trabajo, ejerce su actividad educativa dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la Legislación vigente, dirigiendo y supervisando las clases teóricas y prácticas a los alumnos, fundamentalmente de hostelería (cocina, barra, coctelería, cafetería, bodega, servicio restaurante, pastelería, ceremonias, sala, hotel), y en definitiva, de todas aquellas relacionadas con



la actividad de Hostelería, Turismo, Informática, Diseño Gráfico, Ayuda a domicilio, Residencias, tercera edad y otras actividades si las hubiere.

Profesor auxiliar

Es aquél que designado por el Centro, colabora con el profesor Titular, en caso de que lo hubiera en la materia correspondiente, en el desarrollo de los programas, así como en la impartición de clases, con la autonomía que la Dirección del centro determine.

Profesor auxiliar de taller

Es aquel que designado por el Centro, colabora con el profesor Titular de Taller, en caso de que lo hubiera en la materia correspondiente, en el desarrollo de los programas, así como en la impartición de clases teóricas y/o prácticas, con la autonomía que la Dirección del Centro determine.

Monitor o instructor

Es quien auxilia al profesor Titular o Auxiliar, en aquellas enseñanzas que no necesiten un alto grado de cualificación profesional, pudiendo desarrollar tareas de formación integral de los alumnos así como de cuidar del orden y de las instalaciones.

Monitor o instructor de taller

Es quien auxilia al profesor Titular o profesor Auxiliar de Taller, en aquellas enseñanzas y prácticas que no necesiten un alto grado de cualificación profesional, pudiendo desarrollar tareas de formación integral de los alumnos, así como de cuidar del orden y de las instalaciones.

B) Personal administrativo**Oficial administrativo**

Es quien ejerce funciones burocráticas y contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar

Es quien realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca bajo la Dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del Centro.

C) Personal de servicios

Es aquél que realiza actividades complementarias, como las de Limpieza; Conserjería; Mantenimiento y otras, pudiendo ser su categoría profesional la de:

- a) Profesional de oficio.
- b) Especialista:
 - Limpiador/a.
 - Vigilante.
 - Conserje.

Artículo 7.— Contratación

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 8.— Periodo de prueba

Se establecen los siguientes periodos, para las distintas categorías profesionales:

Personal Docente:

- Personal Titulado: 4 meses.
- Personal no Titulado: 1 mes.

No se computará a estos efectos la situación de incapacidad transitoria.



Personal Administrativo y de servicios: Personal cualificado, entendiéndose como tal aquel que ostente la categoría de:

- Oficial: 3 meses.
- Resto del Personal: 30 días.

No se computará a estos efectos la situación de incapacidad transitoria.

Durante el período de Prueba, cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. Una vez superado el período de prueba, éste se computará a todos los efectos.

Artículo 9.— Ceses del personal

El personal que cese voluntariamente, deberá preavisar, por escrito a la Dirección del Centro con la antelación que seguidamente se expone:

- Personal Docente y No Docente, titulado: 1 mes.
- Resto del Personal: 15 días.

Si no se cumpliera este requisito por parte del cesante, la Empresa descontará de la Liquidación, a razón de dos días de salario por cada uno que se retrase en el preaviso, con el límite de 30 y 15 días según los casos especificados en el punto anterior.

SECCIÓN 3.ª

JORNADA; VACACIONES; PERMISOS RETRIBUIDOS; Y ENFERMEDAD

Artículo 10.— Jornada de trabajo

La Jornada de trabajo para los diferentes grupos profesionales, será como sigue:

Personal Docente:

- Profesor Titular, Profesor Auxiliar y Monitor o Instructor: 33 horas semanales.
- Profesor Titular de Taller, Profesor Auxiliar de Taller y Monitor o Instructor de Taller: 40 horas semanales.
- Personal no Docente: (Administrativos y de servicios): 40 horas semanales.

Para el personal docente, Profesor Titular, Profesor Auxiliar y Monitor o Instructor a tiempo completo, la empresa con carácter voluntario, establece un período que oscilará entre 5 y 10 horas semanales, dependiendo en cada momento de los cursillos a impartir, que será retribuido como realmente trabajado y que los docentes, dedicarán a actividades relacionadas con su perfeccionamiento profesional, u otras materias relacionadas con las del centro.

Si por necesidades de la empresa, hubiera que reducir el período anteriormente citado, aquélla lo podrá efectuar preavisando al/los docente/s afectado/s con un mínimo de 72 horas y alargando la jornada semanal, hasta un máximo de 28 horas lectivas. A los contratados a tiempo parcial, no se les dará ninguna hora libre, respecto a los criterios expuestos en el punto anterior. No obstante, la empresa, si así lo cree conveniente y previa justificación fehaciente del trabajador, podrá compensarle con una cantidad en el plus Extrasalarial.

Aquellos docentes (Profesores Titulares) que desempeñen voluntaria y temporalmente tareas funcionales (Director, Subdirector, Jefe de Estudio u otras que se pudieran establecer), verán alargada su jornada en 5 horas semanales no lectivas, percibiendo un plus económico compensatorio que es el establecido para cada tarea en el Anexo 2 de este Convenio, mientras dure el desempeño del cargo que se le encomiende.

Artículo 11.— Vacaciones

1. Se establecen los siguientes períodos vacacionales: Un Mes Natural que se disfrutará preferentemente en el período estival, siendo su disfrute de carácter obligatorio aquellos días en que el Centro cierre, y entendiéndose este período por el comprendido entre el 20 de junio y el 30 de setiembre. Aquellos trabajadores que no disfrutaran el período vacacional continuado lo harán en dos períodos de 15 días naturales cada uno.



2. Los trabajadores, sabrán al menos con dos meses de antelación cuál será su período vacacional. Las partes, asimismo acuerdan que para el personal docente las vacaciones coincidirán con las que pudieran tener los alumnos en sus respectivos Centros, respetando los mínimos legalmente establecidos en cómputo anual. También disfrutarán de 7 días naturales en Semana Santa y 10 naturales en Navidad.

2.1. El personal de Taller, profesor titular, auxiliar y monitores / instructores, disfrutarán además de los períodos citados en el apartado anterior, de 2 días naturales más en semana santa y en Navidad, durante toda la vigencia del convenio.

Se incorporarán un día antes del inicio de la actividad de la Empresa o Centro de Trabajo, al objeto de asistir a las reuniones programáticas y empezarán su disfrute al día siguiente de la finalización de las clases.

3. El personal de servicios (Limpieza, vigilancia, auxiliares y profesionales de oficio) durante los períodos vacacionales, que se citan en el apartado siguiente, disfrutarán de una reducción de un 20% de su jornada de 40 horas semanales, siendo retribuido por la empresa como si fuera efectivamente trabajado.

El personal Administrativo disfrutará de 7 días naturales en Semana Santa y 8 días naturales en Navidad.

Artículo 12.—*Licencias retribuidas*

Los trabajadores tendrán Derecho previa comunicación en aquellos casos que fuera posible a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio propio.
- Tres días naturales o 5 días naturales si se tiene que dar un desplazamiento fuera del territorio histórico y, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores de producirse el hecho causante, en los siguientes casos: fallecimiento, enfermedad grave u operación quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del Certificado de Convivencia), siempre que requiera hospitalización mínima 24 horas.
- Licencias par acudir a consultas médicas: Cuando el horario de consulta, coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso, deberá presentarse el correspondiente justificante.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día por boda de hijo, hermano o padre.
- Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal: Tendrán Derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo y siempre con presentación de justificante acreditativo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos Legalmente y en este Convenio.
- Guarda legal: El trabajador que por esta razón, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo, si ésta fuera a tiempo completo, entre al menos, un tercio y un máximo del 50%, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. Al finalizar el mencionado período de esta licencia, volverá automáticamente a su jornada habitual.
- Parejas de hecho: Dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia y la inscripción en el Registro correspondiente. La licencia por matrimonio a que tuvieran las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de cinco años.

**Artículo 12 bis.— Conciliación de la vida familiar y el trabajo**

Se estará a lo dispuesto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

1. Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores: Coincidencia en el tiempo del período de vacaciones fijado en el calendario laboral con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. (permiso por parto, adopción o acogimiento).

En estos casos se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya finalizado el año natural a que corresponda.

2. Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores: Reducción de jornada por guarda legal:

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

3. Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores: Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 13.— Incapacidad temporal**A) Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidente de trabajo**

Durante los tres primeros meses, a los trabajadores que se encuentren en situación de IT por cualquiera de estas causas, la empresa les abonará un complemento hasta alcanzar el 100% bruto de la base de cotización.

Cuando la situación IT supere los tres meses, se complementará dos meses más por cada quinquenio cumplido que tenga el trabajador y un mes más, por cada trienio cumplido de antigüedad en la empresa. En el resto de situaciones y periodos se estará a lo establecido legalmente sobre prestaciones en materia de Seguridad Social.

B) Riesgo de embarazo, maternidad y paternidad

El trabajador percibirá directamente de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidente el 100% de la base de cotización.

C) Adopción

Para los casos de adopción y en los dos supuestos que contempla la legislación vigente, en la duración del permiso, percibirán el 100% de la Base de Cotización, empezándose a computar el derecho desde el día siguiente a la resolución Judicial que conceda la adopción.

Artículo 14.— Excedencias

La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.



La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Invalidez Provisional.
- c) Por 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.
- d) Para atender a un familiar gravemente enfermo dentro del primer grado de consanguinidad, afinidad, o de convivencia, previa presentación del certificado de convivencia, la excedencia no será superior a doce meses.

1. El trabajador con excedencia forzosa, deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

2. La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos, un año de antigüedad en la Empresa.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

Esta excedencia, empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa para adelantarla.

3. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente de reingreso en el Centro de las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el periodo de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el Centro.

4. El personal con más de diez años de ejercicio activo continuado en la empresa tendrá derecho al descanso de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia, tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo. Esta excedencia, dará comienzo al finalizar el año escolar de la empresa (verano).

5. Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en los distintos apartados del artículo 14, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos para cada caso, causarán baja definitiva en la empresa.

6. Formación: Aquellos trabajadores que asistan, por iniciativa de la empresa a Cursos de Formación, ésta les abonará los gastos derivados de tales Cursos.

Si en un plazo de tres años cesan voluntariamente en la empresa, se verán obligados a resarcir a ésta el importe, abonando de acuerdo con la siguiente escala:

- Si cesan durante el primer año después de la finalización del Curso: el 100% de su importe.
- Si cesan durante el segundo año después de la finalización del Curso: el 70% de su importe.
- Si cesan durante el tercer año después de la finalización del Curso: el 30% de su importe.



SECCIÓN 4.ª
RETRIBUCIONES

Artículo 15.— Salarios e incremento salarial

Los salarios y demás percepciones a partir del 1 de julio de 2021 serán los recogidos en los anexos de este convenio (del 1.º al 5.º). Estos anexos corresponden al sueldo de 2021 incrementado con un 0,5% que es el incremento salarial pactado a partir del 1 de julio de 2021.

- Para el año 2022, el incremento sería del IPC estatal del 2021, más medio punto.
- Para el año 2023, el incremento sería del IPC estatal del 2022, más medio punto.
- Para el año 2024, el incremento sería del IPC estatal del 2023, más medio punto.
- Para el año 2025, el incremento sería del IPC estatal del 2024, más medio punto.
- Para el año 2026, el incremento sería del IPC estatal del 2025, más medio punto.

En el plazo de una semana, después de conocerse el IPC estatal del año anterior, se procederá a confeccionar las correspondientes tablas salariales

Artículo 16.— Sistema retributivo

Al ser la actividad de la empresa la de enseñanzas no regladas, y caracterizarse ésta por la adecuación y subordinación de sus programas a la de los cursos escolares oficiales, por una parte y por la otra a cursos puntuales sobre materias concretas, siendo en la mayoría de los casos, «trabajos de temporada» y/o por obra o servicio determinados, predominando entre el personal de la empresa los tipos de contratos que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el RD 2.546/1994 y el RDL 8/97 y en especial el que regula la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos, bien a jornada completa o parcial, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incluir en la nómina mensual los prorrateos correspondientes a las pagas extras.

Artículo 17.— Definición de conceptos salariales**A) Sujetos a cotización a S.S. y retención de IRPF**

A.A. Salario Base: Es el que figura para cada categoría y a jornada completa, en las tablas del Anexo 1 del presente convenio. Su valor es mensual (30 días).

A.B. Antigüedad: El complemento de antigüedad, es el que figurará en el Anexo 5 del presente convenio.

Para los años 2022, 2023, 2024, 2025 Y 2026 se aplicará el incremento pactado también en este convenio.

Nadie percibirá por este concepto una cantidad que supere el 21% del salario base de cada categoría profesional.

El complemento se divide en un quinquenio y sucesivos trienios. El primer y único quinquenio se adquiere una vez transcurridos cinco años en la empresa. A partir de éste la antigüedad se abonará cada tres años más en la empresa.

A.C. Complemento de actividad: es aquél que temporalmente reciben los docentes que ocupen cargos funcionales (Director, Subdirector, Jefe de Estudios o cualquier otro que se pudiera crear) como compensación a la dedicación a dichas tareas. Están reflejados para cada tarea en el Anexo número 2 del presente Convenio. En caso de creación de alguna tarea distinta a las citadas, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio, al objeto de redactar un acta que recogiese la definición del cargo creado, así como el complemento correspondiente, incorporándose dicha acta al articulado del presente Convenio.

A.D. Pagas extras: Los trabajadores percibirán 3 pagas extraordinarias al año. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad. El cálculo de su percepción mensual es el siguiente:

$$\frac{1 \text{ mensualidad Salario Base} + \text{Antigüedad} * 3}{12} = \text{Parte pagas/mes}$$



Tal y como se ha estipulado en el artículo 16, las citadas pagas se abonarán de forma mensual, prorrateándose las mismas.

A.E. Complemento de dedicación: Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento salarial mensual (12 pagas) denominado «de dedicación», que es la cantidad que figura en el anexo 3 del presente Convenio. Esta cantidad se aplicará a los trabajadores a tiempo completo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, cobrarán la parte proporcional a la jornada trabajada.

A.F. Plus extrasalarial: Este concepto, lo abonará la empresa como compensación por los gastos que pudiera tener el personal en materia de asistencia a cursillos, material que compraran relacionado con la actividad, útiles, etc. Así como por compensación de elementos propios que utilizaran en el desarrollo de sus tareas docentes o de otro tipo. Su importe, vendrá reflejado en el Anexo 4 del presente convenio y estará delimitado en cada caso: Por la categoría profesional; dedicación; asistencia a cursillos y desarrollo de actividades complementarias, así como el desgaste de herramienta y otros materiales de los profesionales de oficio y los gastos de estancia y manutención.

Artículo 18.—Horas extraordinarias

Salvo casos excepcionales las partes, acuerdan suprimir las horas extraordinarias. En caso de tener que efectuarlas se podrán compensar con tiempo de descanso.

B) Conceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social

B.A. Dietas y desplazamientos: La empresa abonará por el concepto de desplazamiento a razón de 0,29 euro/kilómetro. En el caso de tener que pernoctar, las partes establecerán previamente el importe a pagar en dicha situación.

SECCIÓN 5.ª

DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

SECCIÓN 6.ª

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 19.—Póliza de responsabilidad civil y accidentes

La empresa contará con dos Pólizas de Seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

La empresa se adherirá a dichas pólizas y notificará públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente que figuren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los Boletines TC-2; así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los que se encuentren en esta situación por designación o elección para cargo público.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: En que puedan incurrir los asegurados 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 y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro: 300.510 euros.



Accidentes Individuales: Asistencia médico-quirúrgica -farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que los previstos legalmente y los comúnmente contemplados por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de Muerte: 18.030 euros. En caso de Invalidez Permanente: 30.051 euros.

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

Artículo 20.— Faltas y sanciones

Para el personal afectado por ese Convenio, se establece tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son Faltas Leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo en un período de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación.
- No cursar en 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 y/o de informes solicitados en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son Faltas Graves:

- Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.
- De una a tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la Empresa que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.

Son Faltas Muy Graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de sesenta días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 60 días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a la Dirección del Centro así como a cualquier miembro de la Comunidad Educativa de la Empresa.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la planificación de la empresa.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los tres meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- Dado el método propio y exclusivo de la Empresa en lo que a su actividad se refiere, serán consideradas como faltas muy graves las siguientes actuaciones y comportamientos, fundamentalmente del personal Docente:

1.º Personal a jornada completa:

- a) Dar clases particulares, en un radio de 10 kms. tomando como punto de referencia el lugar donde esté ubicado el Centro de Trabajo.



- b) Dar clases particulares, en cualquier caso, a los alumnos inscritos en la empresa o Centro de Trabajo.
- c) Trabajar en otra Academia o Centro de parecidas características.
- d) Trabajar en Centros de Enseñanza Reglada en un radio de 10 kms., tomando como punto de referencia, el lugar donde esté ubicado el Centro de Trabajo.

2.º Personal a tiempo parcial:

El personal contratado a tiempo parcial, que desee trabajar en otros Centros, deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la empresa y en ningún caso podrá dar clases particulares a los alumnos matriculados en aquella.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días, y las muy graves a los cincuenta 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.

Sanciones

Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por Faltas Graves:

- Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente del personal.

Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Apercibimiento de Despido que podrá ir acompañado de suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

Artículo 21

El Titular o representante Legal de la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el Hecho y la conducta anterior y posterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas Leves, Graves y Muy Graves, de acuerdo con la Legislación Vigente.

Artículo 22

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Convenio Colectivo de Enseñanza no Reglada y Formación de ámbito superior y, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO 1
SALARIO BASE**

Categoría	Desde el 1 julio 2021 (€)
Personal docente	
Profesor Titular	1.224,72
Profesor Auxiliar	1.062,40
Monitor o Instructor	973,87
Profesor Titular de Taller	1.224,72
Profesor Auxiliar de Taller	1.062,40
Monitor o Instructor de Taller	973,87
Personal administrativo	
Oficial Administrativo	1.062,40
Auxiliar Administrativo	973,87
Personal de servicios	
Profesionales de oficio	1.209,89
<i>Especialistas</i>	
Limpieza	914,85
Vigilancia	914,85
Servicios Auxiliares	914,85



ANEXO 2
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD

Categoría	Desde el 1 julio 2021 (€)
Director	516,44
Subdirector	459,65
Jefe de Estudios	354,11

Todas las cantidades están expresadas en euros/mensuales.



ANEXO 3

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN

Para todo el personal afectado por el presente convenio se establecen las siguientes cantidades por el concepto arriba mencionado:

- Para el año 2021 (desde el 1 de julio): 191,85 euros/mensuales.



ANEXO 4
PLUS EXTRASALARIAL

Se establecen por este concepto las cantidades por cada grupo profesional y por mes efectivamente trabajado que a continuación se reflejan en la siguiente escala, aplicándola la Dirección de la Empresa de acuerdo con los principios enunciados en el artículo 17.B.B. del presente convenio.

Categoría	Desde el 1 julio 2021	
	Mínimo (€)	Máximo (€)
Personal docente	14,78	736,11
Personal Administrativo	14,78	221,59
<i>Personal de servicios:</i>		
Profesionales de oficio	0,00	744,58
Resto del personal	0,00	135,43

**ANEXO 5
TABLAS DE ANTIGÜEDAD**

Categorías	Desde el 1 julio 2021	
	Quinquenio (€)	Trienio (€)
Personal docente		
Profesor Titular	58,48	35,07
Profesor Auxiliar	50,74	30,46
Monitor o Instructor	46,49	27,90
Profesor Titular de Taller	58,48	35,07
Profesor Auxiliar de Taller	50,74	30,46
Monitor o Instructor de Taller	46,49	27,90
Personal administrativo		
Oficial Administrativo	50,74	30,46
Auxiliar Administrativo	46,49	27,90
Personal de servicios		
Profesionales de oficio	57,76	34,45
<i>Especialistas</i>		
Limpieza	43,20	26,21
Vigilancia		
Servicios auxiliares		

Todas estas cantidades están expresadas en euros mensuales.