

## SOLICITUD DE AFILIACIÓN

### DATOS PERSONALES

Apellidos: ..... Nombre: .....  
 Domicilio: .....  
 C.P.: ..... Población: ..... Provincia: .....  
 Teléfono: ..... Móvil: ..... Correo electrónico: .....  
 N.I.F.: ..... Fecha de nacimiento: ..... / ..... / .....

### DATOS PROFESIONALES

Nombre del centro: .....  
 Dirección: .....  
 C.P.: ..... Población: ..... Provincia: .....  
 Teléfono: ..... Fax: .....  
 Titulación: ..... Categoría profesional: .....  
 Convenio aplicable: ..... Fecha de ingreso en el centro: ..... / ..... / .....  
 Trabajador en el paro: Si .... No ....

### DATOS BANCARIOS

Entidad Bancaria: .....  
 Nombre y apellidos del titular de la cuenta: .....  
 Número de cuenta con IBAN: .. . . . / .. . . . / .. . . / .. . . . . . . . . .

- La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.
- El trabajador preavisará al empresario, con 15 días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

### Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos (art. 45)

- Para menores de 12 años o familiares hasta 2º grado de consanguinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Reducción de jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.
- La concreción horaria corresponde al trabajador, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### FORMACIÓN

- Cursos (art. 46)**
- Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de la misma.
  - Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal que desee aprender la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa educativa.
  - El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.
  - Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad tendrán derecho a permiso retribuido de 20h anuales de formación

**No retribuidos (art. 42)**  
 Hasta 15 días de permiso sin sueldo por curso escolar. Se disfrutará, como máximo, en 2 periodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total. Se solicita con 15 días de antelación y no puede coincidir con otro trabajador, que lo esté disfrutando, del mismo nivel para docentes y de la misma rama para no docentes.

### Nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural (art. 43)

Derecho a la retribución total durante la suspensión del contrato derivada de estos casos, adopción o acogida, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente.

### Permiso para el cuidado del bebé lactante (art. 43)

- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrá dividirse en 2 fracciones.
- Podrá sustituirse por reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajador.
- Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho podrá extenderse hasta los 12 meses con reducción salarial proporcional a partir de los 9.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o guarda múltiple.
- Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrá acumularse la lactancia en jornadas completas, disfrutándose de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad.
- El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo o así se contemple en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

- IT derivada por otras contingencias: podrán disfrutarse una vez finalizado y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### PERMISOS

**Retribuidos (art. 41)**  
 Previo aviso y justificación:

- 15 días por matrimonio o pareja de hecho.
- 3 días por fallecimiento de un hijo, enfermedad o accidente grave, hospitalización o defunción del cónyuge o de familiares hasta 2º grado de consanguinidad. 5 días si hay desplazamiento a más de 150 km. En caso de hospitalización podrá iniciarse cualquier día mientras dure el hecho causante.
- 2 días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. 5 días si hay desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por boda de parientes hasta 2º grado de consanguinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Bolsa de 20 horas anuales para: consultas médicas propias de hijos, cónyuge, padres y familiares hasta 1er grado que no puedan valerse por sí mismos; y para tutorías de hijos menores (máx 10h).
- Exámenes oficiales: el trabajador tendrá que justificar la formalización de la matrícula y haber asistido (art. 47).

### Personal de Primer ciclo de Infantil (art. 36)

- Un mes, preferentemente en julio o agosto.
- 15 días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio de los representantes de los trabajadores. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.
- El empresario podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

### Personal Complementario Titulado y PAS (art. 37 y 38)

- VACACIONES:
  - Un mes preferentemente en julio o agosto.
  - 6 días de vacaciones durante el año, 3 a determinar por el empresario y los otros 3 a determinar de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.
  - El PAS tendrá 2 días más de vacaciones al año, 1 a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y 1 a determinar por el trabajador.
- PERIODOS SIN ACTIVIDAD:
  - NAVIDAD, 6 días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios.
  - SEMANA SANTA, 3 días consecutivos en ese período, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el calendario laboral.
- El empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

### Coincidencia de Vacaciones con IT (art. 34)

- IT derivada de riesgos por embarazo, parto o la lactancia natural o con periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del ET: se podrán disfrutar al finalizar la suspensión aunque haya terminado el año natural.

### Personal Complementario Titulado (art. 30)

- Jornada anual de 1.400 horas. La jornada máxima semanal será de 34 horas.
- Personal de Administración y Servicios (art. 31)**
- Jornada anual de 1.590 h en 2022, 1.580 en 2023 y 1.570 en 2024. La jornada semanal será de 38 horas de referencia distribuidas según necesidades de la empresa.

### VACACIONES Y PERIODOS SIN ACTIVIDAD

### Personal Docente (art. 34 y 35)

- VACACIONES: Un mes
- PERIODOS SIN ACTIVIDAD: Un mes adicional disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones ambos entre el 1 julio y el 31 agosto.
- Durante los 8 primeros días de julio o los 8 últimos de agosto, se pueden utilizar hasta máximo 40 horas para actividades no lectivas (dentro de las 330 anuales).
- Si la empresa realiza cursos de verano, el mes adicional no afectará a los profesores que se precisen. Este personal (en primer lugar voluntario) recibirá una compensación económica no inferior al 35% de su salario bruto mensual y dedicará máximo 100 h.
- En Navidad y Semana Santa tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar.

### JORNADA

### Personal Docente (art. 26 y 27)

- El tiempo de trabajo comprende horas dedicadas a actividad lectiva y otras dedicadas a actividad no lectiva.
- La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 h., dedicándose el resto (330 h.) a actividades no lectivas.
- HORAS LECTIVAS: máximo 25 h. semanales de lunes a viernes, en ellas se incluyen la impartición de clases (período no superior a 60 min.), la realización de pruebas a los alumnos y la tutoría grupal.
- HORAS NO LECTIVAS: En ellas se incluyen la preparación de clases, reuniones de evaluación, correcciones, claustros, entrevistas, bibliotecas, etc.
- Al comienzo del curso escolar, previa consulta a los representantes de los trabajadores, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas.
- RECREOS a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos.

### Personal del primer ciclo de Educación Infantil (art. 28)

- Jornada total anual del MAESTRO: 1.362 horas anuales estableciéndose una jornada máxima semanal de 32 h.
- Jornada total anual del EDUCADOR INFANTIL: 1.620 horas anuales estableciéndose una jornada máxima semanal de 38 h.

### Personal con funciones directivas-temporales (art.29)

- Incrementa su jornada anual en 210 horas dedicadas al desempeño de su función.

# VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS



D./D<sup>a</sup> .....

Solicita su ingreso en el Sindicato Independiente de Enseñanza de .....  
y autoriza a éste a emitir a su nombre los recibos correspondientes a la cuota de afiliado y a cargarlos en la cuenta bancaria facilitada.

Firma:

En ..... a ..... de ..... de 20....

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el solicitante queda informado en este momento de que sus datos se incorporarán al fichero del Sindicato, autorizando a éste al tratamiento de los mismos con fines sindicales, así como la comunicación o cesión de estos datos, con el mismo fin si fuera necesario, a la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), o a los Sindicatos de la misma de su Comunidad Autónoma. El solicitante queda informado de su derecho de oposición, acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales en los términos previstos en la Ley, pudiendo ejercitar este derecho por escrito ante el Sindicato al que se afilia.

# FSIE SIGUE CRECIENDO

¿Sabes por qué cada día son más los que confían en nosotros?



Coherencia + Transparencia  
Compromiso + Independencia

## ¡HAZTE DE FSIE!



Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza

www.fsie.es



vinculado al puesto de trabajo acumulable por un periodo de hasta 5 años.

• Deberá **solicitarlo con preaviso mínimo de 1 mes**, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud y constará expresamente la concesión por parte de la empresa.

• Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

### EXCEDENCIAS

**Forzosa (art. 49)**

Con **reserva del puesto de trabajo, cómputo de antigüedad y reincorporación al mismo centro de trabajo**. Deberá ser automáticamente concedida.

• Designación o elección para **cargo público**.

• Para la realización de **funciones sindicales**.

• Un curso escolar para **perfeccionamiento profesional**. Requisitos: mínimo 10 años de ejercicio activo en la misma empresa, excepto para la adecuación de la empresa a innovaciones educativas (mínimo 4 años de ejercicio activo).

**Especial (art. 50)**

Con **reserva del puesto de trabajo, cómputo de antigüedad y reincorporación al mismo centro de trabajo**.

• **Cuidado de un familiar hasta 2º grado** de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva. No será superior a 3 años.

• Para atender el **cuidado de cada hijo** por naturaleza, adopción o acogimiento. Si ambos padres trabajan en el mismo centro el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

**Voluntaria (art. 52)**

• Previa petición por escrito, con **mínimo 1 año de antigüedad** y si no ha disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores. Se empieza a disfrutar el primer mes de curso, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

• Duración **mínima de 4 meses y máxima de 5 años**.

• Se podrá pactar duración y reserva del puesto entre las partes.

• Si la excedencia está motivada por su incorporación como cooperante, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida (art. 51).

**Por víctimas de violencia de género (art.53)**

Tendrá una duración de **entre 3 meses y 1 año** y reserva del puesto de trabajo previa acreditación mediante resolución judicial o administrativa. Se garantizará la confidencialidad.

**Reingreso en la empresa (art.54)**

**E. FORZOSA Y ESPECIAL** - Desaparecida su causa el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo. De no hacerlo causará baja definitiva en el mismo (art. 48).

**E. VOLUNTARIA** - Tendrá derecho de reingreso sólo en el caso de vacante en la especialidad o categoría laboral y deberá solicitarlo, al menos, con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

### INCAPACIDAD

**Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente (art.55)**

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

**Temporal** - Contrato suspendido durante el **tiempo que dure**, incluso en el periodo que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

**Permanente Total para la profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez**- El contrato permanecerá suspendido durante **2 años**

a contar desde la fecha de la resolución si la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación.

**Complemento por Incapacidad Temporal (art.55)**

• Durante los **3 primeros meses**, se recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de la retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

• **Profesores en nómina de Pago Delegado**: La percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los **7 primeros meses** de la IT. Su abono estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente ya que las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto.

• Una vez superados los **periodos indicados**, se abonará el 100% de la retribución salarial total en proporción de **1 mes más por cada trienio** de antigüedad en la empresa.

### JUBILACIÓN (art. 56)

• El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente.

• La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

• Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

### MOVILIDAD FUNCIONAL

**Interna en el grupo/subgrupo (art.58)**

• Tendrá las **limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales** precisas para ejercer la prestación laboral.

• Esta movilidad **no podrá implicar una reducción salarial**.

• En supuestos acreditados de modificación de unidades o del concierto educativo se podrá proceder a la movilidad funcional dentro del Grupo I sólo limitada por la exigencia de la titulación académica o profesional necesaria, y el trabajador percibirá el salario que corresponda al subgrupo del nivel educativo al que quede adscrito.

**Externa al grupo profesional (art.59)**

• Sólo será posible **si existen, además, razones técnicas u organizativas** que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

• El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

• Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

### PAGA EXTRAORDINARIA DE ANTIGÜEDAD

**Para todos los Trabajadores (art. 66)**

Los trabajadores que cumplan **25 años de antigüedad** en la empresa, tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

**Personal Docente en Pago Delegado (art. 67)**

• Su abono estará condicionado a que sea efectuado por la **Administración Educativa** correspondiente.

• Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto.

• Cuando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia presupuestaria anual para el abono de esta paga, los efectos quedarán aplazados hasta que disponga de una nueva dotación presupuestaria anual y emita las resoluciones o instrucciones de abono correspondientes o hasta que las organizaciones empresariales y sindicales, por mayoría

de su representatividad en el ámbito autonómico y previa conformidad de la Administración Educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª.

• Las resoluciones o instrucciones de la Administración competente o los acuerdos suscritos respetarán los derechos de los trabajadores que se hayan generado durante el periodo de aplazamiento.

### MEJORAS SOCIALES

**Ropa de Trabajo (art. 83)**

• **Personal de servicios y personal técnico de talleres o laboratorio**: ropa de trabajo 1 vez al año.

• **Personal docente**: A petición propia, o por ser costumbre, 1 bata al año con obligación de usarla durante actividades docentes.

• **Profesorado de Educación Física**: un chándal y calzado deportivo 1 vez al año.

**Preferencia de plaza en puestos escolares (art. 85)**

• En la empresa del trabajador si tiene una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

• Para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

**Enseñanza gratuita (art. 86)**

• **Gratuidad total de la enseñanza reglada** y las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa.

• El trabajador deberá tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

• **Número de plazas**: 3% en Primaria y 1er ciclo de ESO concertado y un 2% en el resto de enseñanzas.

• **1º Ciclo Ed. Infantil**: **máximo del 15%** de alumnos fijándose una beca del 50% de la actividad del mismo.

• Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita en el propio centro de trabajo, aunque se superen los porcentajes señalados.

• Los hijos de los trabajadores de otros centros solo tendrán derecho a enseñanza gratuita si los porcentajes señalados no han sido cubiertos.

• Los trabajadores deberán solicitar las ayudas al estudio de las administraciones si cumplen las condiciones y, de ser concedidas, reintegrar a la empresa las cantidades percibidas a fin de hacer extensible los beneficios antes descritos al mayor número posible de beneficiarios.

**Manutención y alojamiento (art. 87)**

• Gratuidad para el personal docente que voluntariamente acepte la vigilancia durante las comidas o recreos.

• Para el personal de comedor y cocina, si coincide con su jornada diaria y el centro tiene comedor o internado.

• Resto de personal: 50% del coste establecido para el alumnado. La empresa puede establecer un cupo del 10% del número de alumnos que lo utilizan habitualmente.

### SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES (art. 88)

Todas las empresas contarán con **2 pólizas de seguros** que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

**Garantías y coberturas (art. 89)**

**Responsabilidad Civil**: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales: 50.000 € por siniestro.

**Accidentes individuales**: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada:

• En caso de muerte: 18.030,36 euros

• En caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros