

**XI**



**FSIE**

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL  
DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA  
DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA  
REGLADA SIN NINGÚN NIVEL  
CONCERTADO O SUBVENCIONADO**

**EDICIÓN DE ABRIL 2022**

# ¿Ya sabes todo lo que **FSIE** te ofrece?

Entra en nuestra web [www.fsie.es](http://www.fsie.es) y síguenos en nuestras redes sociales



**VENTAJAS EXCLUSIVAS**  
**PARA AFILIADOS,**  
**FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA**  
**TRABAJADORES DEL SECTOR,**  
**INFORMACIÓN SOBRE**  
**CONVENIOS Y LEGISLACIÓN,**  
**Y MUCHO MÁS...**

**“POR NUESTROS**  
**DERECHOS EN UNA**  
**SOCIEDAD LIBRE**  
**Y PLURAL”**



**SOMOS PROFESIONALES COMO TÚ #SOMOSFSIE**



# XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel Concertado o Subvencionado

B.O.E. de 12 de abril de 2022

El XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado fue suscrito con fecha 9 de diciembre de 2021, de una parte, por las asociaciones empresariales: Asociación Española de Centros Privados de Enseñanza (ACADE) y la Confederación de centros de Enseñanza (CECE), en representación de las empresas del sector; y de otra, por las centrales sindicales: Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza del Estado Español (FSIE), la Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (FE-USO), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación de Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT), en representación de los trabajadores.





# ÍNDICE POR MATERIAS

<b>TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	10	<b>CAPÍTULO IV. Organización del trabajo</b> .....	13
<b>CAPÍTULO I. Ámbitos</b> .....	10	Artículo 10.	
Artículo 1. Ámbito territorial.		Artículo 11.	
Artículo 2. Ámbito funcional.		<b>TÍTULO II. DEL PERSONAL</b> .....	14
Artículo 3. Ámbito personal.		Artículo 12. Clasificación profesional.	
Artículo 4. Ámbito temporal.		Artículo 13. Cargos directivos temporales.	
Artículo 5. Convenios de ámbito inferior.		<b>TÍTULO III. CONTRATACIÓN</b> .....	16
<b>CAPÍTULO II. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio</b> .....	12	Artículo 14. Disposiciones generales.	
Artículo 6. Prórroga del convenio.		Artículo 15. Conversión automática a contrato indefinido.	
Artículo 7. Denuncia y revisión del convenio.		Artículo 16. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora.	
<b>CAPÍTULO III. Comisión Paritaria del Convenio</b> .....	12	Artículo 17. Contrato de obra o servicio.	
Artículo 8. Constitución y funciones.		Artículo 18. Contrato de duración determinada.	
Artículo 9. Sede y funcionamiento.		Artículo 19. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.	

Artículo 20. Contrato de formación en alternancia.

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 22. Contrato de relevo.

Artículo 23. Contratación de personas con discapacidad.

Artículo 24. Plantilla fija.

Artículo 25. Periodo de prueba.

Artículo 26. Vacantes.

Artículo 27. Ceses.

## **TÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN .....25**

### **CAPÍTULO I. Jornada de trabajo .....25**

Artículo 28. Personal docente.

Artículo 29. Personal no docente.

Artículo 30. Jornada adicional por cargo temporal.

Artículo 31. Descanso semanal y entre jornadas.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Artículo 33. Cómputo anual y distribución irregular por el centro.

Artículo 34. Horas de mera presencia.

Artículo 35. Vigilancia de comedor y transporte.

Artículo 36. Jornada en horario nocturno.

Artículo 37. Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares.

Artículo 38. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.

Artículo 39. Calendario laboral.

### **CAPÍTULO II. Vacaciones.....30**

Artículo 40. Regulación común.

Artículo 41. Vacaciones del personal no docente.

Artículo 42. Vacaciones del personal docente.

### **CAPÍTULO III. Enfermedad, permisos .....31**

Artículo 43. Incapacidad Temporal.

Artículo 44. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 45. Permisos.

Artículo 46. Permisos sin sueldo.

Artículo 47. Permiso por cuidado del lactante.

#### **CAPÍTULO IV. Formación y promoción profesional .....38**

Artículo 48. Formación.

Artículo 49. Permisos retribuidos para la formación.

#### **CAPÍTULO V. Excedencias .....38**

Artículo 50. Excedencia forzosa.

Artículo 51. Excedencia por cuidado de hijo.

Artículo 52. Excedencia por cuidado de familiar.

Artículo 53. Excedencia voluntaria.

Artículo 54. Excedencia para víctimas de violencia de género.

#### **CAPÍTULO VI. Jubilaciones.....41**

Artículo 55. Modalidades de jubilación.

Artículo 56. Jubilación Obligatoria.

Artículo 57. Acumulación de la jornada en la jubilación parcial.

#### **TÍTULO V. RETRIBUCIONES .....42**

##### **CAPÍTULO I. Disposiciones Generales .....42**

Artículo 58. Estructura salarial.

Artículo 59. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.

Artículo 60. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

Artículo 61. Funciones en diferentes niveles educativos.

Artículo 62. Personal español en centros de titularidad no española radicados en España.

Artículo 63. Jornadas parciales.

Artículo 64. Salarios.

##### **CAPÍTULO II. Complementos salariales .....43**

Artículo 65. Complemento temporal de los cargos de gobierno.

Artículo 66. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP).

Artículo 67. Cómputo de la antigüedad.

Artículo 68. Pagas extras.

Artículo 69. Complemento de dedicación.

Artículo 70. Proporcionalidad al tiempo trabajado.

Artículo 71. Plus de productividad docente.

Artículo 72. Complemento para la finalización del Bachillerato.

Artículo 73. Complemento por trabajo nocturno.

Artículo 74. Plus de insularidad.

### **CAPÍTULO III. Inaplicación del Convenio Colectivo**.....47

Artículo 75.

### **TÍTULO VI. RÉGIMEN ASISTENCIAL**.....50

#### **CAPÍTULO I. Seguridad e Higiene en el Trabajo**.....50

Artículo 76. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 77. Enfermedades profesionales.

Artículo 78. Vigilancia de la salud.

Artículo 79. Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 80. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza Reglada no concertada ni subvencionada.

Artículo 81. Protección a las víctimas de violencia de género.

### **CAPÍTULO II. Mejoras sociales**.....53

Artículo 82. Enseñanza gratuita.

Artículo 83. Tasas por comedor y transporte.

### **CAPÍTULO III. Derechos Sindicales**.....54

Artículo 84. Derechos Sindicales.

### **TÍTULO VII. FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES**.....55

**CAPÍTULO I. Faltas** ..... 55

Artículo 85. Clases.

Artículo 86. Reglamentos de régimen interno.

Artículo 87. Prescripción.

Artículo 88. Cancelación.

**CAPÍTULO II. Sanciones** ..... 57

Artículo 89. Clases.

Artículo 90. Formalidades.

Artículo 91. Reducción.

Artículo 92. Expediente personal.

Artículo 93. Infracciones empresariales.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS** ..... 58

**DISPOSICIONES ADICIONALES** ..... 58

**DISPOSICIONES FINALES** ..... 59

**ANEXO I:**

Definición de puestos de trabajo  
y cargos directivos temporales ..... 61

**ANEXO II:**

Interpretación de jornada de trabajo  
del personal docente ..... 65

**ANEXO III:**

Tablas salariales desde el 1 de septiembre  
de 2021 ..... 66

**ANEXO IV:**

Tablas salariales de los centros que  
estaban regulados por el Anexo IV  
del IX Convenio Colectivo de la Enseñanza  
Privada no Concertada ..... 78

**DÓNDE ESTAMOS** ..... 99

# TÍTULO I

## Disposiciones generales

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITOS

##### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

No obstante, en aquellas comunidades autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional Octava de este Convenio. Para ello, será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto, el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones indisponibles por los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa, que incurrirán en concurrencia de convenios en caso de regular de forma distinta lo dispuesto en el presente convenio colectivo sectorial.

##### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Infantil (integrada)
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria

- d) Bachillerato.
- e) Formación Profesional del sistema educativo

A los efectos de este Convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan primer ciclo y/o segundo ciclo de Educación Infantil, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

### **Artículo 3. **Ámbito personal.****

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo segundo (2º) del presente Convenio.

Además de los mencionados en el párrafo anterior, quedarán afectados por el presente convenio las personas trabajadoras que presten sus servicios en internados pertenecientes a los centros referidos en el artículo segundo de este convenio.

### **Artículo 4. **Ámbito temporal****

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de septiembre de 2021.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo, para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2023.

### **Artículo 5. **Convenios de ámbito inferior.****

En los convenios colectivos de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente de su negociación las siguientes materias: período de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa

respecto del presente Convenio Estatal o respecto de los Convenios autonómicos en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y en el supuesto de negociaciones de carácter autonómico, que pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional, será necesario el previo acuerdo, según la respectiva representatividad, de las organizaciones patronales y sindicales legitimadas para negociar en este sector en concreto. En todo caso el convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a que sus delegados sindicales y centros asociados respeten la presente disposición.

## **CAPÍTULO II**

### **DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO**

#### **Artículo 6. Prórroga del Convenio.**

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2024 por tática

reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

#### **Artículo 7. Denuncia y revisión del convenio.**

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga, sin perjuicio de la regulación contenida a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior.

## **CAPÍTULO III**

### **COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**

#### **Artículo 8. Constitución y funciones.**

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, cuya tarea será

respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, registrar y archivar los asuntos tratados.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquellas.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

### **Artículo 9. Sede y funcionamiento.**

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación de la mayoría de la parte empresarial y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, en Madrid, calle Ferraz, nº 85 (28008).

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la

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

## **CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 10.**

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad o persona física o jurídica titular del centro y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas de cada centro. Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente les concede a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 11.**

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del centro, durante todo el año laboral o por el tiempo del contrato, si este fuese de menor duración.

## TÍTULO II

### Del personal

#### CAPÍTULO I

##### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si la empresa no lo precisa:

##### **GRUPO I. Personal docente.**

- Profesor titular / Titular de taller o laboratorio.
- Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.
- Profesor adjunto de taller o laboratorio.
- Educador de infantil.
- Instructor.

##### **GRUPO II. Personal de servicios complementarios.**

SUBGRUPO A: Personal especializado:

El personal especializado se clasifica en dos niveles, atendiendo al grado de responsabilidad, funciones y conocimientos:

- NIVEL I. Comprende, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

- Letrado
- Médico
- Psicólogo
- Pedagogo
- Bibliotecario
- Capellán
- Director espiritual

- NIVEL II. Comprende, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

- Logopeda
- Enfermero

### SUBGRUPO B: Personal de apoyo:

- Monitor de actividades extracurriculares.
- Vigilante educador.

### **GRUPO III. Personal de Administración.**

- Jefe de Administración o Secretaría
- Jefe de Negociado
- Oficial
- Auxiliar o telefonista.
- Intendente (sólo Anexo IV)
- Aprendiz / Aspirante (sólo Anexo IV)

### **GRUPO IV. Personal de servicios generales.**

- Conserje
- Gobernante
- Jefe de cocina
- Cocinero
- Oficial
- Conductor
- Celador
- Portero y ordenanza

- Empleado de servicios generales
- Ayudante de cocina (sólo Anexo IV)
- Pinche (sólo Anexo IV)
- Botones (sólo Anexo IV)

Las definiciones correspondientes a los distintos puestos de trabajo son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 13. Cargos directivos temporales.**

Serán cargos directivos temporales, entre otros, los siguientes:

- Director
- Subdirector
- Jefe de Estudios
- Jefe de Departamento

Estos cargos son temporales y, por tanto, su duración vendrá determinada por el tiempo que el empresario encomiende al trabajador las responsabilidades propias del cargo. Una vez finalizada esta asignación temporal, el trabajador volverá a todos los efectos al puesto de trabajo para el que se le contrató.

Las definiciones correspondientes a los distintos cargos directivos temporales son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

## TÍTULO III

### Contratación

#### **Artículo 14. Disposiciones generales.**

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, el empresario entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente.

Los centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio,

facultándose a la Comisión Paritaria para estudiar y proponer las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos.

#### **Artículo 15. Conversión automática a contrato indefinido.**

Expirada la duración máxima legalmente establecida, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

También adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición

por empresas de trabajo temporal. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

### **Artículo 16. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora.**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

### **Artículo 17. Contrato de obra o servicio.**

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

### **Artículo 18. Contrato de duración determinada.**

1. El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
2. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo-discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender

situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

### **Artículo 19. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

Este contrato tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al noventa y cinco (95 %) del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El resto de los aspectos relacionados con esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 20. Contrato de formación en alternancia.**

Estos contratos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60 %) el primer año ni al setenta y cinco por ciento (75 %) el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año, ni al cien por cien (100 %) del salario mínimo interprofesional, con independencia de la jornada realizada, durante el segundo.

El resto de los aspectos relativos a esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 2 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 21. Contrato a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este Convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo

anual, se podrán realizar horas complementarias (independientes a las así denominadas en este Convenio) cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del treinta por ciento (30 %) de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias será inferior al cómputo de horas de la jornada a tiempo completo, establecido en el Capítulo I del Título IV de este Convenio, para la categoría correspondiente. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de quince días, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado

directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.

- 2) Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3) Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento (15 %) de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el veinticinco por ciento (25 %) y el cincuenta por ciento (50%) de los mismos, cuando reúna las condiciones generales

exigidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento (75 %) cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo, a juicio del representante de la empresa titular del centro.

## **Artículo 22. Contrato de relevo.**

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento (75 %), la duración del contrato podrá ser indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a la indemnización que establezca en cada momento la legislación vigente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento (75 %), la jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

Las partes de común acuerdo podrán pactar la acumulación de la jornada restante hasta la jubilación ordinaria del trabajador relevado, ya sea en uno o varios periodos.

### **Artículo 23. Contratación de personas con discapacidad.**

Las empresas que empleen a un número de cincuenta (50) o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el dos por ciento (2%) sean trabajadores con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa.

### **Artículo 24. Plantilla fija.**

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada para el trabajador docente estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo del cuarenta por ciento, excluidos de este cómputo los contratos de relevo, los contratos de interinidad y los contratos de obra y servicio.

En las empresas de nueva creación, durante los cinco primeros años desde su apertura, la plantilla mínima de personal fijo supondrá el veinte por ciento (20%).

El presente artículo podrá ser revisado por las partes si la legislación laboral general sufriese modificaciones al respecto. Los delegados de personal velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación de duración determinada.

### **Artículo 25. Periodo de prueba.**

Para el personal de nuevo ingreso podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima será:

- a) Tres (3) meses para el grupo I.
- b) Dos (2) meses para el grupo II.
- c) Un (1) mes para el grupo III.
- d) Quince (15) días para el grupo IV.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de once (11) meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1'5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo de once (11) meses mencionado.

### **Artículo 26. Vacantes.**

Ante la situación producida en un centro por cese de un trabajador, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, se procederá, en su caso, de la siguiente forma:

1. Personal Docente: Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo con funciones superiores del grupo primero «Personal docente» serán cubiertas, preferentemente y a ser posible, entre el personal de puestos de trabajo con funciones inferiores del mismo grupo, según la capacidad, la titulación y antigüedad en el centro.
2. Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo con funciones superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:
  - a) Las de Jefe de Administración o de Secretaría serán de libre designación del titular del centro.
  - b) Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:
    - Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales.
    - Libre elección del Centro, entre oficiales y auxiliares.
  - c) Los auxiliares con cinco años de servicios en el puesto de trabajo ascenderán a oficiales, y de no existir vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.
3. Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán cubiertas por las personas trabajadoras de puestos de

trabajo del mismo grupo, de la misma rama, y siempre que reúnan, a juicio del titular, capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4. En caso de nueva contratación, o producción de vacante, atendiendo a la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como a las necesidades y facultad de organización del trabajo de la empresa, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial.

#### **Artículo 27. Ceses.**

- a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente: Un mes.

Resto del personal: Quince días naturales.

- 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 dos días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del 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 del preaviso.

## **TÍTULO IV**

### **Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación**

#### **CAPÍTULO I**

##### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 28. Personal docente.**

El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son las que a continuación se especifican.

Para el personal docente, la jornada lectiva semanal quedará referenciada en veintisiete horas. Asimismo, el centro dispondrá de 237 horas complementarias al

año, que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular, en atención a las especiales características y necesidades del centro, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas, incluidas las horas lectivas.

También el personal docente dedicará otras cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en el centro o en cualquiera de los centros en los que se impartan planes de formación concertados por las partes firmantes del Convenio Colectivo. La realización de dicha jornada formativa se realizará de acuerdo con la empresa.

Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cómputos anuales establecidos en este Convenio, atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en complementarias, y viceversa.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de noventa horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se

retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este Convenio.

### **Artículo 29. Personal no docente.**

La jornada del personal titulado de servicios complementarios será de treinta y tres horas semanales.

La jornada del resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV será de cuarenta horas semanales.

Este personal, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo, disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo que el promedio de su jornada semanal será de cuarenta horas.

En caso de que este descanso, por razón de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado, se disfrutará en otro día de la semana.

El titular del centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada centro.

### **Artículo 30. Jornada adicional por cargo temporal.**

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones del coordinador y del tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que ostenten dichos cargos.

### **Artículo 31. Descanso semanal y entre jornadas.**

Para el personal no docente las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, y cuatro horas la del sábado.

Cuando las necesidades del trabajo o el carácter del centro no permitan disfrutar en sábado y domingo del descanso semanal de día y medio continuo, este se disfrutará en otro día de la semana.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

### **Artículo 33. Cómputo anual y distribución irregular por el centro.**

a) Personal docente:

- Jornada lectiva: 1089 horas.
- Jornada complementaria: 237 horas.
- Jornada para la formación: 50 horas.

En aquellos centros educativos en los que no se realicen cursos de verano, la jornada lectiva anual del personal docente, excepto en el nivel de educación infantil, será de 1069 horas, la jornada

complementaria anual será de 257 horas y la jornada anual para la formación de cincuenta (50) horas.

b) Personal titulado de servicios complementarios:

1.396 horas.

c) Otro personal de servicios complementarios y personal de administración y servicios generales:

1.724 horas.

El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá doscientas diez horas anuales, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Asimismo, en relación con el personal docente, se da por reproducido el último párrafo del artículo 28.

### **Artículo 34. Horas de mera presencia.**

Las horas de mera presencia de las personas trabajadoras en el Centro de trabajo no se

considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

### **Artículo 35. Vigilancia de comedor y transporte.**

Con independencia de la jornada laboral:

- El personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia del alumnado durante las comidas y/o recreos tendrá derecho a manutención gratuita en el centro.
- El personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia del alumnado durante los trayectos del transporte escolar tendrá derecho a la gratuidad de su transporte.

### **Artículo 36. Jornada en horario nocturno.**

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

### **Artículo 37. Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares.**

El personal administrativo y de servicios generales, durante los periodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto, realizará jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en estos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

El personal administrativo realizará, durante los días no lectivos correspondientes al periodo de vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, jornada continuada de seis horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

### **Artículo 38. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada

de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las personas trabajadoras podrán, si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir jornada flexible, o acomodar esta, para acompañar a la mujer gestante a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral.

### **Artículo 39. Calendario laboral.**

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, el calendario laboral interno de las vacaciones, pudiendo modificar la duración de las

mismas, las fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

## **CAPÍTULO II**

### **VACACIONES**

#### **Artículo 40. Regulación común.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Todo el personal de los centros afectados por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacación en cinco jornadas de las señaladas como laborables por el calendario oficial establecido en el ámbito territorial de la administración laboral competente, preferentemente y a ser posible durante el período estival, y siempre garantizándose el normal funcionamiento del centro educativo.

#### **Artículo 41. Vacaciones del personal no docente.**

El personal no docente, en todos los centros incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de vacaciones durante la Semana Santa, y ocho días naturales durante Navidad; en ambos casos de forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio en los mismos. Asimismo, tres días laborales durante el año y a determinar por el titular del centro.

#### **Artículo 42. Vacaciones del personal docente.**

Tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fije para los alumnos.

El cincuenta por ciento (50 %) del personal docente afectado por este Convenio disfrutará de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del centro, los turnos de forma rotativa.

Quedan excluidos de esta obligación los centros que tengan cursos de verano o internado. En compensación el cincuenta por ciento (50 %) del personal docente de estos centros percibirá un complemento salarial

único del treinta y cinco por ciento (35 %) de su salario bruto correspondiente a una sola mensualidad. El abono de este complemento se efectuará de forma rotativa percibiéndolo el cincuenta por ciento (50 %) de la plantilla docente el primer año y el otro cincuenta por ciento (50 %), el segundo, y así sucesivamente.

Caso de que el centro no precise, a juicio de su titular, la totalidad del referido cincuenta por ciento (50 %) del personal docente, el sobrante disfrutará de dos semanas de vacaciones sin derecho al complemento salarial del treinta y cinco por ciento (35 %) antes citado.

### **CAPÍTULO III**

#### **ENFERMEDAD, PERMISOS**

#### **Artículo 43. Incapacidad Temporal.**

En los supuestos de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el cien por cien (100) % de su base reguladora. En caso de declaración de IT por accidente de trabajo, se continuará abonando al trabajador afectado el mencionado complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 44. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis

semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar

su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo

45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el

supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### **Artículo 45. Permisos.**

El trabajador, previo aviso escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de la fecha de inscripción en el registro oficial cuando se trate de parejas de hecho.

Estos quince días naturales empezarán a computarse el día del hecho causante o el primer día laborable

posterior si el hecho causante se produce un día no laborable para las personas trabajadoras.

Este permiso podrá empezar a disfrutarse, previo aviso, tres días antes de la celebración, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

En ambos casos, el permiso no excederá de quince días naturales.

El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien como matrimonio o bien como pareja de hecho.

- b) Tres días en los casos de intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de cinco días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en un día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.

En los supuestos de este apartado b), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que este se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado este, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el setenta y cinco por ciento (75 %) de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20 %) de las horas laborales, en un período de tres meses podrá pasar el centro

al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.

- e) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de quince horas anuales por cada persona trabajadora para:
  - Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad

de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

- Asistencia a tutorías de hijos menores.

La utilización de estas horas deberá ser debidamente acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, cuando dos o más trabajadores soliciten acogerse a dicho permiso.

En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 46. Permisos sin sueldo.**

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de este permiso, el Titular del Centro atendiendo a las necesidades del mismo decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

## **Artículo 47. Permiso por cuidado del lactante.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de veinte días (20) naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras

de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince (15) días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

## CAPÍTULO IV

### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 48. Formación.

Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del centro.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

Se facilitará por parte de la empresa el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la comunidad autónoma donde radique el centro.

#### Artículo 49. Permisos retribuidos para la formación.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que estos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro

centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

## CAPÍTULO V

### EXCEDENCIAS

#### Artículo 50. Excedencia forzosa.

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

1. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal y

por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

3. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.
4. El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo Centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al Titular del Centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza.
5. Durante el período de gestación de la trabajadora.
6. Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la finalización de la causa que motivó su excedencia previa comunicación escrita a la empresa.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

### **Artículo. 51. Excedencia por cuidado de hijo.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años, computable a efectos de antigüedad en la empresa, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de

excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

### **Artículo 52. Excedencia por cuidado de familiar.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años 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.

Durante este período, computable a efectos de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

### **Artículo 53. Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el centro de un año.

Deberá solicitarla por escrito con al menos quince días de antelación.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho solo 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 solo el derecho preferente al reingreso en el centro de las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el centro.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad en la empresa durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva de puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

### **Artículo 54. Excedencia para víctimas de violencia de género.**

Se establece una excedencia para víctimas de violencia de género con una duración de entre tres y doce meses y reserva de puesto de trabajo durante la misma.

Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y asimismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

## **CAPÍTULO VI**

### **JUBILACIONES**

### **Artículo 55. Modalidades de jubilación.**

El trabajador podrá acogerse a cualquiera de las modalidades de jubilación contempladas en la legislación vigente, cumpliendo los requisitos establecidos en la misma.

### **Artículo 56. Jubilación Obligatoria.**

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el cincuenta por ciento (50 %).

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

### **Artículo 57. Acumulación de la jornada en la jubilación parcial.**

Los trabajadores que, reuniendo los requisitos legalmente establecidos, soliciten acceder a la jubilación parcial, podrán hacerlo mediante acuerdo previo con el empresario.

Igualmente, mediante acuerdo previo con el empresario, los trabajadores en situación de jubilación parcial o que vayan a acceder a la misma de acuerdo con lo establecido en el punto anterior, podrán acumular, en uno o varios períodos concentrados, el tiempo restante de trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, sin menoscabo de los derechos sociales y económicos inherentes a su relación laboral.

## **TÍTULO V**

### **Retribuciones**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 58. Estructura salarial.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas, en su caso, por: salario base, plus de productividad docente, complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP) y complemento de dedicación.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado preferiblemente por domiciliación bancaria o en su defecto en metálico, cheque bancario o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado sin que su importe pueda exceder del setenta y cinco por ciento (75 %) de su salario mensual.

### **Artículo 59. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.**

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.

### **Artículo 60. Movilidad funcional externa al grupo profesional.**

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo 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 esta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento

### **Artículo 61. Funciones en diferentes niveles educativos.**

Las retribuciones de las personas trabajadoras que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

### **Artículo 62. Personal español en centros de titularidad no española radicados en España.**

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que

perciba el personal de la nacionalidad propietaria de la empresa que ocupe un puesto de trabajo equivalente, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

### **Artículo 63. Jornadas parciales.**

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número total de horas contratadas.

### **Artículo 64. Salarios.**

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2021, 2022 y 2023 que figuran como parte integrante del mismo en los Anexos III y IV.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPLEMENTOS SALARIALES**

### **Artículo 65. Complemento temporal de los cargos de gobierno.**

Los profesores titulados a los que se les encomiende el cargo de Director, Subdirector, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento percibirán mientras ejerzan su

cometido las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales (Anexos III y IV).

### **Artículo 66. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP).**

Con el objetivo de estimular la iniciativa de las personas trabajadoras en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y los conocimientos adquiridos en cada periodo de cinco años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los cinco años anteriores, de:

- Cien (100) horas de formación, para el personal docente (grupo I).
- Cuarenta (40) horas de formación, para el personal de servicios complementarios (grupo II).
- Cuarenta (40) horas de formación, para el personal de administración (grupo III).

- Quince (15) horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).

Estos cálculos comprenderán la formación realizada por el trabajador para el desarrollo y reciclaje de su puesto de trabajo, incluyéndose en ellos las cincuenta (50) horas de formación establecidas en el artículo 33 del presente Convenio.

En caso de ser el trabajador el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de su misma empresa, en cursos organizados por esta o expresamente autorizada por la misma, las horas de impartición equivaldrán a dos horas de formación recibida.

El importe del precitado complemento será el valor indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el Anexo III y Anexo IV del presente Convenio multiplicado por el número de quinquenios cumplidos en la empresa, siempre que se acrediten las condiciones referidas en este artículo. El abono se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período.

Para el personal docente (grupo I), el mencionado complemento no podrá superar el veinte por ciento (20 %)

del Salario base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente Convenio.

Para el personal de servicios complementarios del grupo II, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el treinta por ciento (30 %) del Salario base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal de los grupos III y IV, el mencionado complemento no podrá superar el cuarenta por ciento (40 %) del salario base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo profesional, atendiendo a lo establecido en este artículo.

Si al transcurrir las tres cuartas partes del período de referencia, cinco años, la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, esta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el presente artículo.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará este complemento, al transcurrir cinco (5) años, aunque no haya realizado el mínimo de horas necesarias.

En el supuesto de períodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en la empresa de acuerdo con la legislación vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al período transcurrido en tal situación.

### **Artículo 67. Cómputo de la antigüedad.**

La fecha inicial del cómputo de antigüedad en la empresa será la del ingreso del trabajador en el centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador que cese voluntariamente en el centro y reingrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

### **Artículo 68. Pagas extras.**

Anualmente, las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio

percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, tres (3) gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento perfeccionamiento profesional, complemento para la finalización del Bachillerato y complemento temporal por cargo del gobierno, si los hubiere.

Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre y, la tercera, dentro del año natural y correspondiente al mismo.

De común acuerdo entre el titular del centro y las personas trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha.

#### **Artículo 69. Complemento de dedicación.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con jornada igual o superior al sesenta por ciento (60 %) percibirán un complemento denominado «de dedicación», que tendrá la consideración de percepción salarial. Su importe será el que corresponda a cada puesto de trabajo en las tablas

salariales recogidas en los Anexos III y IV. Se percibirá en quince pagas (si se aplican las tablas del Anexo III) o catorce pagas (en caso de aplicación de las tablas del Anexo IV).

Las personas trabajadoras con jornada parcial inferior al sesenta por ciento (60 %) percibirán este complemento en proporción a la jornada realizada.

#### **Artículo 70. Proporcionalidad al tiempo trabajado.**

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes expresados en el artículo 58, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

#### **Artículo 71. Plus de productividad docente.**

Todo el personal docente afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir un plus salarial de productividad, que se abonará en once mensualidades. Dicho plus incentiva y compensa la calidad de la dedicación docente inherente a su puesto de trabajo y la constante actualización de conocimientos que el mismo exige.

## **Artículo 72. Complemento para la finalización del Bachillerato.**

El personal docente de las empresas afectadas por el Anexo III del presente Convenio, que preste sus servicios en el último curso del Bachillerato percibirá un complemento en compensación por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento final del alumno, que propicie la obtención del Título de Bachiller y posibilite adquirir, en su caso, los conocimientos necesarios para el acceso a estudios superiores.

Este personal percibirá como complemento, y por las horas dedicadas a este nivel, una cantidad equivalente al catorce por ciento (14 %) del salario base, conforme a lo establecido en este Convenio.

## **Artículo 73. Complemento por trabajo nocturno.**

Las horas de trabajo nocturno, habida cuenta de lo señalado en el párrafo 5º del artículo 29 de este Convenio, tendrán un complemento de un veinticinco por ciento (25 %) sobre el salario base.

## **Artículo 74. Plus de insularidad.**

Las personas trabajadoras de centros que radiquen en las comunidades autónomas de Canarias y Baleares, así

como en las localidades de Ceuta y Melilla, continuarán percibiendo una cantidad no absorbible equivalente al denominado y desaparecido plus de residencia e insularidad, según el caso.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar ante los correspondientes organismos autonómicos con el fin de que el mencionado plus sea sufragado por los mismos.

## **CAPÍTULO III**

### **INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

#### **Artículo 75.**

1. Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en el que dichas causas concurren.

2. Cuando la inaplicación se limite exclusivamente al abono de las subidas salariales previstas en las tablas para cada año, se entenderá especialmente que concurre causa productiva en el caso de aquellos centros educativos que hayan tenido una pérdida de matrícula igual o superior al seis por ciento (6 %) en el periodo comprendido entre el curso 2018/2019 y el curso 2020/2021, calculada sobre los datos oficiales de matrícula aportados a la Administración Educativa competente cada uno de estos años, si bien en este caso la inaplicación se limitará a no abonar las subidas salariales previstas en las tablas de 2021, aplicando las retribuciones del año anterior de conformidad con lo previsto en este apartado.

Igualmente, para los cursos 2021/2022 y 2022/2023, se entenderá especialmente que concurre causa productiva en el caso de aquellos centros que acrediten una pérdida de alumnos igual o superior al cinco por ciento (5 %) con respecto al curso inmediatamente anterior, de acuerdo con los criterios y procedimiento establecidos en el presente apartado, si bien en este caso la inaplicación se limitará solo a no aplicar la subida salarial acordada para los años 2022 y 2023 respectivamente, aplicando las retribuciones del año anterior.

El empresario afectado, en el plazo máximo de treinta días a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio o desde la fecha de la aplicación de las revisiones salariales anuales previstas, iniciará un período de consultas, a cuyo efecto comunicará a los representantes de los trabajadores legalmente previstos su intención de acogerse a la inaplicación prevista en este artículo.

A tal efecto presentará a dichos representantes los datos del alumnado matriculado, recogidos en los documentos de organización del centro (DOC) o cualquier otro documento oficial acreditativo que el centro entrega cada curso académico a la administración competente.

Las negociaciones del período de consulta deberán finalizar en el plazo máximo de quince días desde su inicio, y su resultado se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de desacuerdo podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

La decisión de la Comisión Paritaria será adoptada en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte dirigida a la Comisión Paritaria, acompañada de la documentación señalada en este apartado indicando el motivo de la discrepancia y la pretensión que desea.

La Comisión comprobará que reúne los requisitos establecidos, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de dos (2) días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanen las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Se remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia comunicación de inicio del procedimiento, para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de dos días.

La Comisión Paritaria analizará si concurren las circunstancias de la inaplicación solicitada según lo establecido en este apartado. En caso afirmativo, considerará acorde la inaplicación. El acuerdo de la Comisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados

en el período de consultas y sólo será recurrible conforme al Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria podrá someter la discrepancia a arbitraje a cuyo efecto cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de cuatro árbitros, cada uno descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

Una vez designado el árbitro, se formalizará el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación y se señalará el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

El árbitro podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

El laudo, que será motivado, comprobará los datos aportados, tras cuyo análisis resolverá en consecuencia. Se dictará, y se comunicará a los solicitantes, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

## TÍTULO VI

### Régimen asistencial

#### CAPÍTULO I

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

##### **Artículo 76. Prevención de riesgos laborales.**

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y las personas trabajadoras sometidas al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

##### Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta treinta (30) trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de cincuenta (50) o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 31/1995.

##### Comité de la Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores se constituirá un

Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.

f) El destinado a su formación.

### **Artículo 77. Enfermedades profesionales.**

La Comisión Paritaria gestionará ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patología otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

### **Artículo 78. Vigilancia de la salud.**

El empresario observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa en vigor.

### **Artículo 79. Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo.**

Siempre que resulte necesario, el empresario deberá adoptar las medidas precisas, atendiendo a lo establecido en el RD 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, o normativa que lo modifique.

### **Artículo 80. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza Reglada no concertada ni subvencionada.**

Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Enseñanza Privada Reglada no concertada ni subvencionada, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad

y Salud en el Trabajo 2015-2020, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Enseñanza reglada privada no concertada».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Educación reglada privada no concertada se establece en el domicilio social de ACADE (Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada)

El Órgano Paritario está compuesto por las Organizaciones negociadoras del presente Convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros,

recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

### **Artículo 81. Protección a las víctimas de violencia de género.**

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas

de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

## **CAPÍTULO II**

### **MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 82. Enseñanza gratuita.**

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de jornada completa, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio Centro en el que preste su servicio el trabajador, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del veinte por ciento (20 %) del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso.

Los hijos de las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado 1) del artículo 50, y los huérfanos tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir

a la Comisión Paritaria del Convenio, que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

### **Artículo 83. Tasas por comedor y transporte.**

El personal no afectado por el artículo 35 podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando, el cincuenta por ciento (50 %) de lo establecido para los alumnos, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del Centro lo permitan a juicio del Titular.

## **CAPITULO III**

### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 84. Derechos Sindicales.**

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de las personas trabajadoras en la Empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, Provincia, Región, Autonomía o Estado, se podrá promover por las Organizaciones Sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de

Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados pertenecientes al mismo sindicato en una o varias Empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada Central Sindical afectada por el presente Convenio Colectivo podrá negociar con las asociaciones empresariales, firmantes del mismo, en el ámbito que proceda, la acumulación de horas sindicales correspondientes al nivel académico en que se produzca la acumulación de horas sindicales. Cada período de acumulación de horas sindicales no excederá de tres meses.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, los centros podrán descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección del centro un escrito en el que expresará su voluntad de que se efectúe el descuento, cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los centros realizarán las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Se establece el derecho al permiso retribuido de las personas trabajadoras, designados por una organización sindical negociadora del presente Convenio, para participar en las reuniones oficiales de su Mesa Negociadora, así como de su Comisión Paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este Convenio.

Será aceptada la presencia de las personas trabajadoras, junto con sus representantes sindicales, de forma proporcional a la representatividad sindical en la Mesa, con un máximo de dos personas trabajadoras por organización.

## TÍTULO VII

### Faltas, sanciones, infracciones

#### CAPÍTULO I

##### FALTAS

#### **Artículo 85. Clases.**

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

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta (30) días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta (30) días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta 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 el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

Son faltas graves:

- Más de tres (3) y menos de diez (10) faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta (30) días.
- Más de una (1) y menos de tres (3) faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa (90) días.
- No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
- Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar

de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro 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 sesenta (60) días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve (9) faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta (30) días.
- Más de dos (2) faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa (90) días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

- La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

### **Artículo 86. Reglamentos de régimen interno.**

Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstas en el presente Convenio.

### **Artículo 87. Prescripción.**

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta (50) días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

### **Artículo 88. Cancelación.**

La no comisión de faltas por parte de las personas trabajadoras determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las faltas leves, a los tres (3) meses; las graves, a los seis (6) meses; y, las muy graves, a los doce (12) meses.

## CAPÍTULO II

### SANCIONES

#### **Artículo 89. Clases.**

Por faltas leves, amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves, amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) a quince (15) días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a treinta (30) días.
- Despido.

En ambos casos con previa comunicación a los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

#### **Artículo 90. Formalidades.**

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil, administrativa o de otro orden que pudiera exigirse al trabajador.

#### **Artículo 91. Reducción.**

La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 92. Expediente personal.**

Los centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

#### **Artículo 93. Infracciones empresariales.**

Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad Laboral.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Primera.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria estudiará y propondrá, en su caso, a la Comisión Negociadora, las adaptaciones necesarias para adecuar los salarios al SMI anual que apruebe el Gobierno hasta la publicación del próximo Convenio Colectivo, con el fin de garantizar que ningún puesto de trabajo tendrá asociado una retribución por debajo del SMI correspondiente a cada uno de estos años.

### Segunda.

Aquellas decisiones de inaplicación del Convenio Colectivo al que este sustituye, tramitadas conforme al procedimiento previsto en el artículo 82.3 del ET que se hubieran producido con anterioridad a la publicación en el BOE del presente Convenio, se mantendrán en sus propios términos.

Las inaplicaciones de las tablas salariales de 2021 del Convenio al que este sustituye, por concurrencia de la causa productiva contemplada en el número 2 del artículo 75 del presente Convenio que hubieran sido acordadas con la representación de los trabajadores se mantendrán en sus propios términos.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera.

Los firmantes del Convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del Convenio Colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro del primer mes desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del Convenio Colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

- Jornada de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Revisión del título VII.
- Revisión de la regulación de la Incapacidad Temporal.
- Adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.

### Segunda. Adhesión al ASAC.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de

Conflictos Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

## DISPOSICIONES FINALES

### **Primera.**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen formalmente a reanudar los trabajos de la Mesa de reestructuración, abordando, analizando y presentando a las distintas administraciones públicas, estatales, autonómicas y locales la singular y difícil situación del sector educativo privado sin ningún nivel concertado o subvencionado, así como las medidas a adoptar para solucionar tal estado.

### **Segunda. Globalidad, absorción y derechos adquiridos.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que puedan establecerse por

disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá en ningún caso ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen. El antiguo complemento de COU es incompatible con el complemento salarial recogido en el artículo 72 del presente Convenio o, en su caso, en el Anexo IV.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras individual y colectivamente.

En el supuesto extraordinario que una empresa, afectada por el Anexo III del presente Convenio abonara el Complemento para la finalización del Bachillerato en los dos cursos de dicho nivel, el porcentaje aplicable a las personas trabajadoras afectadas consistiría en un siete por ciento (7 %) de su salario bruto, respetando siempre la proporcionalidad respecto a las horas destinadas a ese nivel.

### **Tercera. Seguro de responsabilidad civil.**

Los centros deberán contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

### **Cuarta. Trabajadores de ETT.**

Las Organizaciones negociadoras de este Convenio acuerdan la equiparación con relación al salario base entre las personas trabajadoras contratadas a través de una empresa de trabajo temporal y las personas trabajadoras de la empresa de enseñanza usuaria.

### **Quinta. Lenguaje no sexista.**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

### **Sexta. Plan de Igualdad.**

Las empresas que tengan más de cincuenta (50) trabajadores, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## ANEXO I

### Definición de puestos de trabajo y cargos directivos temporales

#### GRUPO I. PERSONAL DOCENTE.

- a) Profesor Titular/ Titular de taller o laboratorio: es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, tanto en el aula como en el taller o laboratorio, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la legislación vigente.
- b) Profesor adjunto, ayudante o auxiliar: es el profesor que, designado por el centro, colabora con el Profesor titular en el desarrollo de los programas, bajo las directrices y orientación del profesor titular.
- c) Profesor adjunto de taller o laboratorio: es el profesor que, designado por el centro, colabora con el profesor titular en la ejecución y aplicación de los programas que deban desarrollarse en el taller o en el laboratorio, bajo las directrices y orientación del profesor titular.

- d) Educador de infantil: es el profesional que, reuniendo la titulación y/o capacidad exigidas por la ley, ejerce su actividad en el nivel de educación infantil del centro, favoreciendo la formación integral de los alumnos.
- e) Instructor: Es quien auxilia al Profesor en aquellas enseñanzas que comprenda materias no incluidas en los programas oficiales.

#### GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

- SUBGRUPO A (nivel I y nivel II): Personal especializado: es el que ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en los centros.
- SUBGRUPO B: Personal de apoyo:
  - Monitor de actividades extracurriculares: es quien desarrolla actividades fuera del currículo oficial (educativas, deportivas, culturales o análogas) con uno o varios grupos de alumnos.

- Vigilante educador: es quien con la preparación adecuada colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden e instalaciones realizando las labores de apoyo que se le encomienden.

### **GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.**

- a) Jefe de Administración o Secretaría: es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría del centro, de la que responderá ante el titular del mismo.
- b) Jefe de Negociado: es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaria, se encarga de dirigir una Sección o Departamento Administrativo.
- c) Oficial: es quien ejerce funciones burocráticas contables o de gestión que exijan iniciativa y responsabilidad.
- d) Auxiliar o telefonista: comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca bajo la dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del centro.
- e) Intendente (sólo Anexo IV): es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de objetos, muebles,

viveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del centro y sus servicios.

- f) Aprendiz / Aspirante (sólo Anexo IV): es el trabajador que se halla en el primer grado de una profesión antes de pasar a oficial.

### **GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.**

- a) Conserje: es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.
- b) Gobernante: es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor si no existieran jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, si procede, del menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.
- c) Jefe de Cocina: es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.
- d) Cocinero: es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y

presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

e) Oficial: es quien poseyendo la práctica de los oficios correspondientes los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

f) Conductor: es el que, provisto del permiso de conducir de correspondiente clase, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

g) Celador: es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro. Atiende igualmente la vigilancia y entretenimiento de los alumnos, en los actos que no sean docentes reglados.

h) Portero y ordenanza: es quien realiza las siguientes tareas:

- Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada.
- Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden.

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

- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

- Encendido y apagado de las luces.

- Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

- Vigilancia de los locales y realización de recados, encargos, etc.

i) Empleado de Servicios Generales. Es quien realiza una o varias de las siguientes funciones:

- La vigilancia de edificios y terrenos acotados, de día o de noche, supliendo, en su caso, a los porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. En caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

- Cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

- Cualquiera de las funciones, de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado, plancha, etc.

- Desempeño de actividades que no constituyen propiamente un oficio.
  - Auxilio en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro.
  - Realización de recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.
- j) Ayudante de Cocina (sólo Anexo IV): es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.
- k) Pinche (sólo Anexo IV): es el personal que auxilia en la limpieza y aseo tanto de la cocina y el comedor como de las restantes dependencias del centro.
- l) Botones (sólo Anexo IV): personal que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.
- c) Jefe de Estudios: es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horarios, orden y disciplina de alumnos y profesores del centro.
- d) Jefe de departamento: es el profesor que en los centros, cuya modalidad de enseñanza así lo exige, dirige y coordina la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que correspondan en su departamento.

### DEFINICIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES

- a) Director: es el encargado por el titular del centro de dirigir, orientar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.
- b) Subdirector: es el encargado de auxiliar y, en caso necesario, sustituir al Director en sus funciones.

## ANEXO II

### Interpretación de jornada de trabajo del personal docente

#### Actividad lectiva:

Es el tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el profesor realiza actividades lectivas que pueden consistir en la explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

#### Actividad complementaria:

Se entenderá por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clases en el centro, el de evaluaciones, programación, reuniones, vigilancia de recreos, recuperaciones, preparación de trabajos en laboratorios y restantes actividades de apoyo, entrevistas de padres de alumnos con el profesorado y otras de análoga naturaleza. Asimismo las horas que puedan quedar libres entre clases en virtud del horario establecido por el centro.

No obstante, los centros podrán emplear al Profesor durante ese tiempo libre en tareas similares a las de

Bibliotecario, clasificación de láminas, diapositivas, ordenación de material de laboratorio y en la sustitución justificada de otro Profesor.

Todo el personal docente en régimen de jornada completa afectado por este Convenio destinará una hora semanal a la función de orientación de sus alumnos en las tareas educativas que el titular del centro señale.

**ANEXO III****TABLAS SALARIALES DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2021****Grupo I: PERSONAL DOCENTE**

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
DIRECTOR	1.439,83 €	64,98 €	263,49 €	110,21 €	<b>27.917,75 €</b>	70,80 €
SUBDIRECTOR	1.439,83 €	64,98 €	253,47 €	110,21 €	<b>27.767,58 €</b>	68,18 €
PROFESOR TITULAR	1.439,83 €	64,98 €	-	110,21 €	<b>23.965,34 €</b>	49,56 €
EDUCADOR DE INFANTIL	958,99 €	54,50 €	-	110,21 €	<b>16.637,42 €</b>	46,34 €
INSTRUCTOR	956,65 €	44,36 €	-	110,21 €	<b>16.490,83 €</b>	43,13 €
<b>PRIMARIA / PRIMER CICLO DE LA ESO</b>						
DIRECTOR	1.439,83 €	64,98 €	263,49 €	110,21 €	<b>27.917,75 €</b>	70,80 €
SUBDIRECTOR	1.439,83 €	64,98 €	253,47 €	110,21 €	<b>27.767,58 €</b>	68,18 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.439,83 €	64,98 €	219,38 €	110,21 €	<b>27.256,04 €</b>	67,18 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.439,83 €	64,98 €	195,14 €	110,21 €	<b>26.892,50 €</b>	65,37 €
PROFESOR TITULAR	1.439,83 €	64,98 €	-	110,21 €	<b>23.965,34 €</b>	49,56 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.155,68 €	52,86 €	-	110,21 €	<b>19.569,87 €</b>	39,85 €
INSTRUCTOR	1.050,92 €	48,37 €	-	110,21 €	<b>17.949,02 €</b>	39,85 €

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>2º CICLO ESO / BACHILLERATO</b>						
DIRECTOR	1.514,49 €	70,38 €	383,78 €	110,21 €	<b>30.901,25 €</b>	93,09 €
SUBDIRECTOR	1.514,49 €	70,38 €	337,27 €	110,21 €	<b>30.203,67 €</b>	89,26 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.514,49 €	70,38 €	324,30 €	110,21 €	<b>30.009,24 €</b>	86,68 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.514,49 €	70,38 €	273,89 €	110,21 €	<b>29.253,11 €</b>	84,18 €
PROFESOR TITULAR	1.514,49 €	70,38 €	-	110,21 €	<b>25.144,62 €</b>	62,09 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.430,27 €	67,19 €	-	110,21 €	<b>23.846,22 €</b>	51,72 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O LABORATORIO	1.405,72 €	66,25 €	-	110,21 €	<b>23.467,65 €</b>	51,03 €
INSTRUCTOR	1.292,06 €	61,95 €	-	110,21 €	<b>21.715,56 €</b>	49,90 €
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO</b>						
DIRECTOR	1.429,13 €	66,23 €	310,71 €	110,21 €	<b>28.479,26 €</b>	72,31 €
SUBDIRECTOR	1.429,13 €	64,77 €	288,16 €	110,21 €	<b>28.124,81 €</b>	71,59 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.429,13 €	64,77 €	265,92 €	110,21 €	<b>27.791,24 €</b>	68,86 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.429,13 €	64,77 €	243,59 €	110,21 €	<b>27.456,11 €</b>	67,03 €
PROFESOR TITULAR / TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.429,13 €	64,77 €	-	110,21 €	<b>23.802,49 €</b>	47,58 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.181,93 €	49,55 €	-	110,21 €	<b>19.927,10 €</b>	42,64 €
INSTRUCTOR	1.048,09 €	41,29 €	-	110,21 €	<b>17.828,57 €</b>	38,52 €

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR</b>						
DIRECTOR	1.483,41 €	69,67 €	374,18 €	110,21 €	<b>30.283,24 €</b>	89,61 €
SUBDIRECTOR	1.483,41 €	69,67 €	328,22 €	110,21 €	<b>29.593,88 €</b>	86,00 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.483,41 €	69,67 €	316,98 €	110,21 €	<b>29.425,39 €</b>	85,00 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.483,41 €	69,67 €	267,20 €	110,21 €	<b>28.678,73 €</b>	81,06 €
PROFESOR TITULAR / TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.483,41 €	69,67 €	-	110,21 €	<b>24.670,57 €</b>	59,78 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.377,32 €	64,82 €	-	110,21 €	<b>23.025,96 €</b>	49,23 €
INSTRUCTOR	1.266,40 €	59,74 €	-	110,21 €	<b>21.306,22 €</b>	48,09 €

## Grupo II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>SUBGRUPO A: PERSONAL ESPECIALIZADO</b>						
NIVEL I	1.446,81 €	-	-	110,21 €	<b>23.355,28 €</b>	62,09 €
NIVEL II	1.373,78 €	-	-	110,21 €	<b>22.259,83 €</b>	49,54 €
<b>SUBGRUPO B: PERSONAL DE APOYO</b>						
MONITOR DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	40,36 €
VIGILANTE EDUCATIVO	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	40,36 €

### Grupo III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	1.034,23 €	-	-	110,21 €	<b>17.166,62 €</b>	50,25 €
JEFE DE NEGOCIADO	943,74 €	-	-	110,21 €	<b>15.809,19 €</b>	46,28 €
OFICIAL	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	42,37 €
AUXILIAR O TELEFONISTA	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	42,37 €

### Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
CONSERJE / GOBERNANTE	854,07 €	-	-	110,21 €	<b>14.464,18 €</b>	42,37 €
JEFE DE COCINA / OFICIAL	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	42,37 €
COCINERO	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	42,37 €
CELADOR / PORTERO Y ORDENANZA	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	42,37 €
EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES	823,13 €	-	-	110,21 €	<b>14.000,00 €</b>	42,37 €

**TABLAS SALARIALES DE 2022****Grupo I: PERSONAL DOCENTE**

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
DIRECTOR	1.439,83 €	64,98 €	263,49 €	110,21 €	<b>27.917,75 €</b>	70,80 €
SUBDIRECTOR	1.439,84 €	64,98 €	253,47 €	110,21 €	<b>27.767,58 €</b>	68,18 €
PROFESOR TITULAR	1.439,83 €	64,98 €	-	110,21 €	<b>23.965,34 €</b>	49,56 €
EDUCADOR DE INFANTIL	958,99 €	54,50 €	-	110,21 €	<b>16.637,42 €</b>	46,34 €
INSTRUCTOR	956,65 €	44,36 €	-	110,21 €	<b>16.490,83 €</b>	43,13 €
<b>PRIMARIA / PRIMER CICLO DE LA ESO</b>						
DIRECTOR	1.439,83 €	64,98 €	263,49 €	110,21 €	<b>27.917,75 €</b>	70,80 €
SUBDIRECTOR	1.439,84 €	64,98 €	253,47 €	110,21 €	<b>27.767,58 €</b>	68,18 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.439,83 €	64,98 €	219,38 €	110,21 €	<b>27.256,04 €</b>	67,18 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.439,83 €	64,98 €	195,14 €	110,21 €	<b>26.892,50 €</b>	65,37 €
PROFESOR TITULAR	1.439,83 €	64,98 €	-	110,21 €	<b>23.965,34 €</b>	49,56 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.155,68 €	52,86 €	-	110,21 €	<b>19.569,87 €</b>	39,85 €
INSTRUCTOR	1.050,92 €	48,37 €	-	110,21 €	<b>17.949,02 €</b>	39,85 €

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>2º CICLO ESO / BACHILLERATO</b>						
DIRECTOR	1.514,49 €	70,38 €	383,78 €	110,21 €	<b>30.901,25 €</b>	93,09 €
SUBDIRECTOR	1.514,49 €	70,38 €	337,27 €	110,21 €	<b>30.203,67 €</b>	89,26 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.514,50 €	70,38 €	324,30 €	110,21 €	<b>30.009,24 €</b>	86,68 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.514,50 €	70,38 €	273,89 €	110,21 €	<b>29.253,11 €</b>	84,18 €
PROFESOR TITULAR	1.514,49 €	70,38 €	-	110,21 €	<b>25.144,62 €</b>	62,09 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.430,27 €	67,19 €	-	110,21 €	<b>23.846,22 €</b>	51,72 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O LABORATORIO	1.405,72 €	66,25 €	-	110,21 €	<b>23.467,65 €</b>	51,03 €
INSTRUCTOR	1.292,06 €	61,95 €	-	110,21 €	<b>21.715,56 €</b>	49,90 €
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO</b>						
DIRECTOR	1.429,13 €	66,23 €	310,71 €	110,21 €	<b>28.479,26 €</b>	72,31 €
SUBDIRECTOR	1.429,13 €	64,77 €	288,16 €	110,21 €	<b>28.124,81 €</b>	71,59 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.429,13 €	64,77 €	265,92 €	110,21 €	<b>27.791,24 €</b>	68,86 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.429,12 €	64,77 €	243,59 €	110,21 €	<b>27.456,11 €</b>	67,03 €
PROFESOR TITULAR / TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.429,13 €	64,77 €	-	110,21 €	<b>23.802,49 €</b>	47,58 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.181,93 €	49,55 €	-	110,21 €	<b>19.927,10 €</b>	42,64 €
INSTRUCTOR	1.048,09 €	41,29 €	-	110,21 €	<b>17.828,57 €</b>	38,52 €

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR</b>						
DIRECTOR	1.483,41 €	69,67 €	374,18 €	110,21 €	<b>30.283,24 €</b>	89,61 €
SUBDIRECTOR	1.483,41 €	69,67 €	328,22 €	110,21 €	<b>29.593,88 €</b>	86,00 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.483,42 €	69,67 €	316,98 €	110,21 €	<b>29.425,39 €</b>	85,00 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.483,42 €	69,67 €	267,20 €	110,21 €	<b>28.678,73 €</b>	81,06 €
PROFESOR TITULAR / TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.483,41 €	69,67 €	-	110,21 €	<b>24.670,57 €</b>	59,78 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.377,32 €	64,82 €	-	110,21 €	<b>23.025,96 €</b>	49,23 €
INSTRUCTOR	1.266,40 €	59,74 €	-	110,21 €	<b>21.306,22 €</b>	48,09 €

## Grupo II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>SUBGRUPO A: PERSONAL ESPECIALIZADO</b>						
NIVEL I	1.446,81 €	-	-	110,21 €	<b>23.355,28 €</b>	62,09 €
NIVEL II	1.373,78 €	-	-	110,21 €	<b>22.259,83 €</b>	49,54 €
<b>SUBGRUPO B: PERSONAL DE APOYO</b>						
MONITOR DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	808,47 €	-	-	110,21 €	<b>13.780,20 €</b>	40,36 €
VIGILANTE EDUCATIVO	808,47 €	-	-	110,21 €	<b>13.780,20 €</b>	40,36 €

### Grupo III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	1.034,23 €	-	-	110,21 €	<b>17.166,62 €</b>	50,25 €
JEFE DE NEGOCIADO	943,74 €	-	-	110,21 €	<b>15.809,19 €</b>	46,28 €
OFICIAL	810,06 €	-	-	110,21 €	<b>13.804,02 €</b>	42,37 €
AUXILIAR O TELEFONISTA	808,47 €	-	-	110,21 €	<b>13.780,20 €</b>	42,37 €

### Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
CONSERJE / GOBERNANTE	854,07 €	-	-	110,21 €	<b>14.464,18 €</b>	42,37 €
JEFE DE COCINA / OFICIAL	810,06 €	-	-	110,21 €	<b>13.804,02 €</b>	42,37 €
COCINERO	808,47 €	-	-	110,21 €	<b>13.780,20 €</b>	42,37 €
CELADOR / PORTERO Y ORDENANZA	808,47 €	-	-	110,21 €	<b>13.780,20 €</b>	42,37 €
EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES	808,47 €	-	-	110,21 €	<b>13.780,20 €</b>	42,37 €

**TABLAS SALARIALES DE 2023****Grupo I: PERSONAL DOCENTE**

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
DIRECTOR	1.468,63 €	66,27 €	268,76 €	112,41 €	<b>28.476,11 €</b>	72,22 €
SUBDIRECTOR	1.468,64 €	66,27 €	258,54 €	112,41 €	<b>28.322,94 €</b>	69,55 €
PROFESOR TITULAR	1.468,63 €	66,27 €	-	112,41 €	<b>24.444,65 €</b>	50,55 €
EDUCADOR DE INFANTIL	978,17 €	55,59 €	-	112,41 €	<b>16.970,16 €</b>	47,27 €
INSTRUCTOR	975,78 €	45,25 €	-	112,41 €	<b>16.820,64 €</b>	43,99 €
<b>PRIMARIA / PRIMER CICLO DE LA ESO</b>						
DIRECTOR	1.468,63 €	66,27 €	268,76 €	112,41 €	<b>28.476,11 €</b>	72,22 €
SUBDIRECTOR	1.468,64 €	66,27 €	258,54 €	112,41 €	<b>28.322,94 €</b>	69,55 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.468,63 €	66,27 €	223,77 €	112,41 €	<b>27.801,16 €</b>	68,52 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.468,63 €	66,27 €	199,05 €	112,41 €	<b>27.430,35 €</b>	66,68 €
PROFESOR TITULAR	1.468,63 €	66,27 €	-	112,41 €	<b>24.444,65 €</b>	50,55 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.178,80 €	53,92 €	-	112,41 €	<b>19.961,27 €</b>	40,65 €
INSTRUCTOR	1.071,94 €	49,34 €	-	112,41 €	<b>18.308,00 €</b>	40,65 €

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>2º CICLO ESO / BACHILLERATO</b>						
DIRECTOR	1.544,78 €	71,79 €	391,45 €	112,41 €	<b>31.519,28 €</b>	94,96 €
SUBDIRECTOR	1.544,78 €	71,79 €	344,02 €	112,41 €	<b>30.807,74 €</b>	91,05 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.544,79 €	71,79 €	330,78 €	112,41 €	<b>30.609,42 €</b>	88,41 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.544,79 €	71,79 €	279,37 €	112,41 €	<b>29.838,17 €</b>	85,86 €
PROFESOR TITULAR	1.544,78 €	71,79 €	-	112,41 €	<b>25.647,51 €</b>	63,33 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.458,87 €	68,53 €	-	112,41 €	<b>24.323,14 €</b>	52,76 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O LABORATORIO	1.433,83 €	67,57 €	-	112,41 €	<b>23.937,01 €</b>	52,05 €
INSTRUCTOR	1.317,91 €	63,19 €	-	112,41 €	<b>22.149,87 €</b>	50,90 €
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO</b>						
DIRECTOR	1.457,71 €	67,55 €	316,93 €	112,41 €	<b>29.048,85 €</b>	73,75 €
SUBDIRECTOR	1.457,71 €	66,06 €	293,92 €	112,41 €	<b>28.687,31 €</b>	73,02 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.457,71 €	66,06 €	271,24 €	112,41 €	<b>28.347,07 €</b>	70,23 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.457,70 €	66,06 €	248,46 €	112,41 €	<b>28.005,24 €</b>	68,37 €
PROFESOR TITULAR / TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.457,71 €	66,06 €	-	112,41 €	<b>24.278,54 €</b>	48,53 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.205,57 €	50,54 €	-	112,41 €	<b>20.325,64 €</b>	43,50 €
INSTRUCTOR	1.069,05 €	42,11 €	-	112,41 €	<b>18.185,14 €</b>	39,29 €

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR</b>						
DIRECTOR	1.513,08 €	71,06 €	381,66 €	112,41 €	<b>30.888,90 €</b>	91,40 €
SUBDIRECTOR	1.513,08 €	71,06 €	334,79 €	112,41 €	<b>30.185,76 €</b>	87,72 €
JEFE DE ESTUDIOS	1.513,09 €	71,06 €	323,32 €	112,41 €	<b>30.013,90 €</b>	86,70 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.513,09 €	71,06 €	272,54 €	112,41 €	<b>29.252,31 €</b>	82,69 €
PROFESOR TITULAR / TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.513,08 €	71,06 €	-	112,41 €	<b>25.163,98 €</b>	60,97 €
PROFESOR ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.404,87 €	66,12 €	-	112,41 €	<b>23.486,48 €</b>	50,21 €
INSTRUCTOR	1.291,73 €	60,93 €	-	112,41 €	<b>21.732,34 €</b>	49,05 €

## Grupo II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
<b>SUBGRUPO A: PERSONAL ESPECIALIZADO</b>						
NIVEL I	1.475,75 €	-	-	112,41 €	<b>23.822,39 €</b>	63,33 €
NIVEL II	1.401,26 €	-	-	112,41 €	<b>22.705,03 €</b>	50,53 €
<b>SUBGRUPO B: PERSONAL DE APOYO</b>						
MONITOR DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	824,64 €	-	-	112,41 €	<b>14.055,81 €</b>	41,16 €
VIGILANTE EDUCATIVO	824,64 €	-	-	112,41 €	<b>14.055,81 €</b>	41,16 €

### Grupo III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	1.054,92 €	-	-	112,41 €	<b>17.509,95 €</b>	51,26 €
JEFE DE NEGOCIADO	962,61 €	-	-	112,41 €	<b>16.125,37 €</b>	47,20 €
OFICIAL	826,26 €	-	-	112,41 €	<b>14.080,10 €</b>	43,22 €
AUXILIAR O TELEFONISTA	824,64 €	-	-	112,41 €	<b>14.055,81 €</b>	43,22 €

### Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CATEGORÍA	Base (15)	Product. (11)	C. Temp. Cargo (15)	C. Dedicación (15)	TOTAL	C.P.P (15)
CONSERJE / GOBERNANTE	871,15 €	-	-	112,41 €	<b>14.753,46 €</b>	43,22 €
JEFE DE COCINA / OFICIAL	826,26 €	-	-	112,41 €	<b>14.080,10 €</b>	43,22 €
COCINERO	824,64 €	-	-	112,41 €	<b>14.055,81 €</b>	43,22 €
CELADOR / PORTERO Y ORDENANZA	824,64 €	-	-	112,41 €	<b>14.055,81 €</b>	43,22 €
EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES	824,64 €	-	-	112,41 €	<b>14.055,81 €</b>	43,22 €

## ANEXO IV

### Tablas salariales de los centros que estaban regulados por el Anexo IV del IX Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada no Concertada.

Estos centros, que estaban acogidos al Anexo IV del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza de Régimen General sin ningún nivel concertado o subvencionado, se regirán por las siguientes tablas salariales que se detallan a continuación.

En todo caso, serán absorbibles, en relación a todos los incrementos, las cantidades entregadas a cuenta por las empresas y cualesquiera otras mejoras económicas voluntarias aplicadas por las mismas.

A los centros y personas trabajadoras acogidos a este Anexo no les serán de aplicación los artículos 58, 68, 70, 71 y 72 ni el Anexo III del presente Convenio.

En este sentido, se establece para los centros educativos acogidos a este Anexo IV el siguiente Complemento de Bachillerato:

El personal docente que preste sus servicios en Bachillerato percibirá un complemento por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento

del alumno, que propicie la obtención del Título de Bachiller y posibilite adquirir, en su caso, los conocimientos necesarios para el acceso a estudios superiores.

Este personal percibirá el complemento que se indica en las tablas salariales correspondientes a este Anexo en cada una de las catorce pagas, para el profesor que imparta su jornada completa en este nivel educativo.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la anterior categoría profesional de Jefe de taller o laboratorio pasa a denominarse, como puesto de trabajo, Titular de taller o laboratorio, integrado en el Grupo I.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la anterior categoría profesional de Profesor Agregado pasa a denominarse, como puesto de trabajo, Profesor adjunto, ayudante o auxiliar, integrado en el Grupo I.

## Tablas salariales desde el 1 de septiembre hasta 31 de diciembre 2021

### Grupo I: PERSONAL DOCENTE

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.585,87 €	-	87,96 €	55,99 €	-	<b>23.433,57 €</b>
EDUCADOR DE INFANTIL	1.094,56 €	-	70,88 €	55,99 €	-	<b>16.316,06 €</b>
INSTRUCTOR	1.094,56 €	-	70,88 €	48,69 €	-	<b>16.316,06 €</b>
<b>PRIMARIA/1º Y 2º ESO</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.585,87 €	-	87,96 €	55,99 €	-	<b>23.433,57 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.297,49 €	-	77,93 €	45,11 €	-	<b>19.255,97 €</b>
INSTRUCTOR	1.190,64 €	-	74,23 €	45,11 €	-	<b>17.708,08 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>3º Y 4º ESO/BACHILLERATO</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.696,14 €	-	91,78 €	71,24 €	-	<b>25.030,77 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.608,51 €	-	88,73 €	59,37 €	-	<b>23.761,39 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.608,51 €	-	88,73 €	59,37 €	-	<b>23.761,39 €</b>
INSTRUCTOR	1.464,89 €	-	83,74 €	59,37 €	-	<b>21.680,77 €</b>
COMPLEMENTO DE BACHILLERATO: PARA EL PROFESOR CON JORNADA COMPLETA EN ESTE NIVEL EN CADA UNA DE LAS 14 PAGAS	107,51 €	-	-	-	-	-
<b>C.F.G.M.</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.603,04 €	-	88,56 €	57,06 €	-	<b>23.682,39 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.374,08 €	-	80,60 €	51,11 €	-	<b>20.365,49 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.374,08 €	-	80,60 €	51,11 €	-	<b>20.365,49 €</b>
INSTRUCTOR	1.229,50 €	-	75,58 €	46,14 €	-	<b>18.271,08 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>C.F.G.S.</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.669,01 €	-	85,07 €	71,55 €	-	<b>24.557,01 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.569,30 €	-	81,94 €	59,67 €	-	<b>23.117,40 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.569,30 €	-	81,94 €	59,67 €	-	<b>23.117,40 €</b>
INSTRUCTOR	1.429,15 €	-	77,56 €	57,57 €	-	<b>21.093,89 €</b>

## Grupo II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

### SUBGRUPO A: PERSONAL ESPECIALIZADO DEL NIVEL I Y II.

El salario de este personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>SUBGRUPO B: PERSONAL DE APOYO</b>						
VIGILANTE EDUCADOR	901,57 €	-	63,43 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
MONITOR DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	901,57 €	-	63,43 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>

**Grupo III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
JEFE DE ADMINISTRACIÓN/ O SECRETARÍA	1.198,35 €	-	74,49 €	56,55 €	-	<b>17.819,77 €</b>
JEFE DE NEGOCIADO	1.009,19 €	-	67,92 €	48,30 €	-	<b>15.079,65 €</b>
OFICIAL	898,69 €	-	66,31 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
AUXILIAR O TELEFONISTA	902,86 €	-	62,14 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
INTENDENTE	1.103,29 €	-	71,19 €	52,16 €	-	<b>16.442,82 €</b>
APRENDIZ/ASPIRANTE	912,60 €	-	52,40 €	29,19 €	-	<b>13.510,00 €</b>

## Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
CONSERJE O GOBERNANTE	1.009,02 €	-	67,90 €	47,75 €	-	<b>15.076,95 €</b>
JEFE DE COCINA, OFICIAL	898,69 €	-	66,31 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
COCINERO	900,25 €	-	64,75 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
CELADOR, PORTERO, ORDENANZA	901,56 €	-	63,44 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES	902,86 €	-	62,14 €	47,75 €	-	<b>13.510,00 €</b>
PINCHE O BOTONES	926,01 €	-	38,99 €	29,13 €	-	<b>13.510,00 €</b>

## CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
DIRECTOR	1.585,87 €	303,23 €	87,96 €	55,99 €	20,67 €	<b>27.678,81 €</b>
SUBDIRECTOR	1.585,87 €	280,63 €	87,96 €	55,99 €	18,20 €	<b>27.362,35 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.585,87 €	252,48 €	87,96 €	55,99 €	17,20 €	<b>26.968,31 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.585,87 €	224,55 €	87,96 €	55,99 €	15,30 €	<b>26.577,25 €</b>
<b>PRIMARIA/PRIMER CICLO ESO</b>						
DIRECTOR	1.585,87 €	303,23 €	87,96 €	55,99 €	20,67 €	<b>27.678,81 €</b>
SUBDIRECTOR	1.585,87 €	280,63 €	87,96 €	55,99 €	18,20 €	<b>27.362,35 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.585,87 €	252,48 €	87,96 €	55,99 €	17,20 €	<b>26.968,31 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.585,87 €	224,55 €	87,96 €	55,99 €	15,30 €	<b>26.577,25 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>SEGUNDO CICLO ESO/BACHILLERATO</b>						
DIRECTOR	1.696,14 €	456,48 €	91,78 €	71,24 €	30,55 €	<b>31.421,44 €</b>
SUBDIRECTOR	1.696,14 €	401,14 €	91,78 €	71,24 €	26,82 €	<b>30.646,71 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.696,14 €	401,14 €	91,78 €	71,24 €	26,82 €	<b>30.646,71 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.696,14 €	325,77 €	91,78 €	71,24 €	21,78 €	<b>29.591,61 €</b>
<b>C.F.G.M.</b>						
DIRECTOR	1.603,04 €	357,58 €	88,56 €	57,06 €	25,52 €	<b>28.688,57 €</b>
SUBDIRECTOR	1.603,04 €	331,59 €	88,56 €	57,06 €	23,64 €	<b>28.324,65 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.603,04 €	306,01 €	88,56 €	57,06 €	21,84 €	<b>27.966,56 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.603,04 €	280,31 €	88,56 €	57,06 €	20,04 €	<b>27.606,76 €</b>
<b>C.F.G.S.</b>						
DIRECTOR	1.669,01 €	423,04 €	91,78 €	71,55 €	30,72 €	<b>30.573,53 €</b>
SUBDIRECTOR	1.669,01 €	371,77 €	91,78 €	71,55 €	26,95 €	<b>29.855,78 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.669,01 €	355,37 €	91,78 €	71,55 €	26,07 €	<b>29.626,14 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.669,01 €	302,65 €	91,78 €	71,55 €	21,94 €	<b>28.888,08 €</b>

## Tablas salariales año 2022

### Grupo I: PERSONAL DOCENTE

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.617,58 €	-	89,72 €	57,11 €	-	<b>23.902,24 €</b>
EDUCADOR DE INFANTIL	1.116,45 €	-	72,29 €	57,11 €	-	<b>16.642,39 €</b>
INSTRUCTOR	1.116,45 €	-	72,29 €	49,66 €	-	<b>16.642,39 €</b>
<b>PRIMARIA/1º Y 2º ESO</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.617,58 €	-	89,72 €	57,11 €	-	<b>23.902,24 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.323,44 €	-	79,49 €	46,01 €	-	<b>19.641,09 €</b>
INSTRUCTOR	1.214,45 €	-	75,71 €	46,01 €	-	<b>18.062,24 €</b>
<b>3º Y 4º ESO/BACHILLERATO</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.730,06 €	-	93,61 €	72,67 €	-	<b>25.531,39 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.640,68 €	-	90,51 €	60,55 €	-	<b>24.236,62 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.640,68 €	-	90,51 €	60,55 €	-	<b>24.236,62 €</b>
INSTRUCTOR	1.494,19 €	-	85,41 €	60,55 €	-	<b>22.114,38 €</b>
COMPLEMENTO DE BACHILLERATO: PARA EL PROFESOR CON JORNADA COMPLETA EN ESTE NIVEL EN CADA UNA DE LAS 14 PAGAS	109,66 €	-	-	-	-	-

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>C.F.G.M.</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.635,10 €	-	90,33 €	58,20 €	-	<b>24.156,03 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.401,56 €	-	82,21 €	52,13 €	-	<b>20.772,80 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.401,56 €	-	82,21 €	52,13 €	-	<b>20.772,80 €</b>
INSTRUCTOR	1.254,09 €	-	77,09 €	47,06 €	-	<b>18.636,50 €</b>
<b>C.F.G.S.</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.702,39 €	-	86,77 €	72,98 €	-	<b>25.048,15 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.600,69 €	-	83,58 €	60,87 €	-	<b>23.579,74 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.600,69 €	-	83,58 €	60,87 €	-	<b>23.579,74 €</b>
INSTRUCTOR	1.457,73 €	-	79,11 €	58,72 €	-	<b>21.515,77 €</b>

**Grupo II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS****SUBGRUPO A: PERSONAL ESPECIALIZADO DEL NIVEL I Y II.**

El salario de este personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>SUBGRUPO B: PERSONAL DE APOYO</b>						
VIGILANTE EDUCADOR	935,30 €	-	64,70 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
MONITOR DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	935,30 €	-	64,70 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>

**Grupo III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
JEFE DE ADMINISTRACIÓN/ O SECRETARÍA	1.222,32 €	-	75,98 €	57,68 €	-	<b>18.176,16 €</b>
JEFE DE NEGOCIADO	1.029,38 €	-	69,28 €	49,27 €	-	<b>15.381,25 €</b>
OFICIAL	932,36 €	-	67,64 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
AUXILIAR O TELEFONISTA	936,62 €	-	63,38 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
INTENDENTE	1.125,36 €	-	72,62 €	53,20 €	-	<b>16.771,67 €</b>
APRENDIZ / ASPIRANTE	946,55 €	-	53,45 €	29,78 €	-	<b>14.000,00 €</b>

## Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
CONSERJE O GOBERNANTE	1.029,20 €	-	69,26 €	48,70 €	-	<b>15.378,49 €</b>
JEFE DE COCINA, OFICIAL	932,36 €	-	67,64 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
COCINERO	933,96 €	-	66,04 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
CELADOR, PORTERO, ORDENANZA	935,29 €	-	64,71 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES	936,62 €	-	63,38 €	48,70 €	-	<b>14.000,00 €</b>
PINCHE O BOTONES	960,23 €	-	39,77 €	29,71 €	-	<b>14.000,00 €</b>

## CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
DIRECTOR	1.617,58 €	309,30 €	89,72 €	57,11 €	21,08 €	<b>28.232,38 €</b>
SUBDIRECTOR	1.617,58 €	286,24 €	89,72 €	57,11 €	18,56 €	<b>27.909,60 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.617,58 €	257,53 €	89,72 €	57,11 €	17,55 €	<b>27.507,67 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.617,58 €	229,04 €	89,72 €	57,11 €	15,60 €	<b>27.108,79 €</b>
<b>PRIMARIA/PRIMER CICLO ESO</b>						
DIRECTOR	1.617,58 €	309,30 €	89,72 €	57,11 €	21,08 €	<b>28.232,38 €</b>
SUBDIRECTOR	1.617,58 €	286,24 €	89,72 €	57,11 €	18,56 €	<b>27.909,60 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.617,58 €	257,53 €	89,72 €	57,11 €	17,55 €	<b>27.507,67 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.617,58 €	229,04 €	89,72 €	57,11 €	15,60 €	<b>27.108,79 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>SEGUNDO CICLO ESO/BACHILLERATO</b>						
DIRECTOR	1.730,06 €	465,61 €	93,61 €	72,67 €	31,16 €	<b>32.049,86 €</b>
SUBDIRECTOR	1.730,06 €	409,16 €	93,61 €	72,67 €	27,35 €	<b>31.259,64 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.730,06 €	409,16 €	93,61 €	72,67 €	27,35 €	<b>31.259,64 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.730,06 €	332,29 €	93,61 €	72,67 €	22,22 €	<b>30.183,45 €</b>
<b>C.F.G.M.</b>						
DIRECTOR	1.635,10 €	364,74 €	90,33 €	58,20 €	26,03 €	<b>29.262,34 €</b>
SUBDIRECTOR	1.635,10 €	338,22 €	90,33 €	58,20 €	24,11 €	<b>28.891,14 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.635,10 €	312,13 €	90,33 €	58,20 €	22,28 €	<b>28.525,89 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.635,10 €	285,92 €	90,33 €	58,20 €	20,44 €	<b>28.158,90 €</b>
<b>C.F.G.S.</b>						
DIRECTOR	1.702,39 €	431,50 €	93,61 €	72,98 €	31,34 €	<b>31.185,00 €</b>
SUBDIRECTOR	1.702,39 €	379,21 €	93,61 €	72,98 €	27,49 €	<b>30.452,89 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.702,39 €	362,48 €	93,61 €	72,98 €	26,59 €	<b>30.218,67 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.702,39 €	308,71 €	93,61 €	72,98 €	22,38 €	<b>29.465,84 €</b>

## Tablas salariales año 2023

### Grupo I: PERSONAL DOCENTE

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.649,94 €	-	91,51 €	58,25 €	-	<b>24.380,29 €</b>
EDUCADOR DE INFANTIL	1.138,78 €	-	73,74 €	58,25 €	-	<b>16.975,23 €</b>
INSTRUCTOR	1.138,78 €	-	73,74 €	50,66 €	-	<b>16.975,23 €</b>
<b>PRIMARIA/1º Y 2º ESO</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.649,94 €	-	91,51 €	58,25 €	-	<b>24.380,29 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.349,91 €	-	81,08 €	46,93 €	-	<b>20.033,91 €</b>
INSTRUCTOR	1.238,74 €	-	77,23 €	46,93 €	-	<b>18.423,48 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>3º Y 4º ESO/BACHILLERATO</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.764,66 €	-	95,48 €	74,12 €	-	<b>26.042,02 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.673,49 €	-	92,32 €	61,77 €	-	<b>24.721,35 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.673,49 €	-	92,32 €	61,77 €	-	<b>24.721,35 €</b>
INSTRUCTOR	1.524,07 €	-	87,12 €	61,77 €	-	<b>22.556,67 €</b>
COMPLEMENTO DE BACHILLERATO: PARA EL PROFESOR CON JORNADA COMPLETA EN ESTE NIVEL EN CADA UNA DE LAS 14 PAGAS	111,85 €	-	-	-	-	-
<b>C.F.G.M.</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.667,80 €	-	92,14 €	59,37 €	-	<b>24.639,15 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.429,59 €	-	83,86 €	53,17 €	-	<b>21.188,25 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.429,59 €	-	83,86 €	53,17 €	-	<b>21.188,25 €</b>
INSTRUCTOR	1.279,17 €	-	78,63 €	48,01 €	-	<b>19.009,23 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>C.F.G.S.</b>						
PROF. TITULAR/TITULAR DE TALLER O LABORATORIO	1.736,43 €	-	88,50 €	74,44 €	-	<b>25.549,11 €</b>
PROF. ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	1.632,70 €	-	85,25 €	62,08 €	-	<b>24.051,34 €</b>
PROF. ADJUNTO DE TALLER O LABORATORIO	1.632,70 €	-	85,25 €	62,08 €	-	<b>24.051,34 €</b>
INSTRUCTOR	1.486,89 €	-	80,69 €	59,90 €	-	<b>21.946,09 €</b>

## Grupo II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

### SUBGRUPO A: PERSONAL ESPECIALIZADO DEL NIVEL I Y II.

El salario de este personal se equiparará al del Profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo.

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>SUBGRUPO B: PERSONAL DE APOYO</b>						
VIGILANTE EDUCADOR	938,00 €	-	65,99 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
MONITOR DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	938,00 €	-	65,99 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>

### Grupo III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
JEFE DE ADMINISTRACIÓN/ O SECRETARÍA	1.246,76 €	-	77,50 €	58,83 €	-	<b>18.539,68 €</b>
JEFE DE NEGOCIADO	1.049,97 €	-	70,67 €	50,26 €	-	<b>15.688,87 €</b>
OFICIAL	935,00 €	-	68,99 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
AUXILIAR O TELEFONISTA	939,34 €	-	64,65 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
INTENDENTE	1.147,87 €	-	74,07 €	54,27 €	-	<b>17.107,11 €</b>
APRENDIZ / ASPIRANTE	949,46 €	-	54,52 €	30,37 €	-	<b>14.055,80 €</b>

### Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
CONSERJE O GOBERNANTE	1.049,79 €	-	70,65 €	49,67 €	-	<b>15.686,06 €</b>
JEFE DE COCINA, OFICIAL	935,00 €	-	68,99 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
COCINERO	936,62 €	-	67,36 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
CELADOR, PORTERO, ORDENANZA	937,99 €	-	66,00 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES	939,34 €	-	64,65 €	49,67 €	-	<b>14.055,80 €</b>
PINCHE O BOTONES	963,42 €	-	40,56 €	30,31 €	-	<b>14.055,80 €</b>

**CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES**

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>EDUCACIÓN INFANTIL</b>						
DIRECTOR	1.649,94 €	315,48 €	91,51 €	58,25 €	21,50 €	<b>28.797,03 €</b>
SUBDIRECTOR	1.649,94 €	291,96 €	91,51 €	58,25 €	18,93 €	<b>28.467,79 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.649,94 €	262,68 €	91,51 €	58,25 €	17,90 €	<b>28.057,83 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.649,94 €	233,62 €	91,51 €	58,25 €	15,91 €	<b>27.650,97 €</b>
<b>PRIMARIA/PRIMER CICLO ESO</b>						
DIRECTOR	1.649,94 €	315,48 €	91,51 €	58,25 €	21,50 €	<b>28.797,03 €</b>
SUBDIRECTOR	1.649,94 €	291,96 €	91,51 €	58,25 €	18,93 €	<b>28.467,79 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.649,94 €	262,68 €	91,51 €	58,25 €	17,90 €	<b>28.057,83 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.649,94 €	233,62 €	91,51 €	58,25 €	15,91 €	<b>27.650,97 €</b>

CATEGORÍA	Base	C.tempor.	C. Dedicación	C.P.P.	C.P.P./Cargo	TOTAL
<b>SEGUNDO CICLO ESO/BACHILLERATO</b>						
DIRECTOR	1.764,66 €	474,92 €	95,48 €	74,12 €	31,79 €	<b>32.690,86 €</b>
SUBDIRECTOR	1.764,66 €	417,34 €	95,48 €	74,12 €	27,90 €	<b>31.884,83 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.764,66 €	417,34 €	95,48 €	74,12 €	27,90 €	<b>31.884,83 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.764,66 €	338,94 €	95,48 €	74,12 €	22,66 €	<b>30.787,12 €</b>
<b>C.F.G.M.</b>						
DIRECTOR	1.667,80 €	372,03 €	92,14 €	59,37 €	26,55 €	<b>29.847,59 €</b>
SUBDIRECTOR	1.667,80 €	344,99 €	92,14 €	59,37 €	24,59 €	<b>29.468,97 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.667,80 €	318,38 €	92,14 €	59,37 €	22,73 €	<b>29.096,41 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.667,80 €	291,64 €	92,14 €	59,37 €	20,85 €	<b>28.722,07 €</b>
<b>C.F.G.S.</b>						
DIRECTOR	1.736,43 €	440,13 €	95,48 €	74,44 €	31,97 €	<b>31.808,70 €</b>
SUBDIRECTOR	1.736,43 €	386,79 €	95,48 €	74,44 €	28,04 €	<b>31.061,95 €</b>
JEFE DE ESTUDIOS	1.736,43 €	369,73 €	95,48 €	74,44 €	27,12 €	<b>30.823,04 €</b>
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.736,43 €	314,88 €	95,48 €	74,44 €	22,83 €	<b>30.055,16 €</b>



## DÓNDE ESTAMOS

### SEDE NACIONAL

**FSIE** [www.fsie.es](http://www.fsie.es)

Bravo Murillo, 305 - 28020 Madrid |  
915 716 745 | [federacion@fsie.es](mailto:federacion@fsie.es)

### SEDES AUTONÓMICAS Y PROVINCIALES

**Andalucía** [www.fsieandalucia.es](http://www.fsieandalucia.es)

Concepción, 4 (1ª) - 14008 Córdoba |  
957 498 158 | [fsie.andalucia@fsie.es](mailto:fsie.andalucia@fsie.es) |

Almería

Costa de Almería, 33 (3ª) - 04009 Almería |  
607 700 065 | [fsie.almeria@fsie.es](mailto:fsie.almeria@fsie.es)

Cádiz

Avda. Ana de Viya, 3. Edificio Minerva (oficina 205) -  
11009 Cádiz | 956 077 116 | [fsiecadiz@fsie.es](mailto:fsiecadiz@fsie.es)

Córdoba

Concepción, 4 (1ª) - 14008 Córdoba |  
957 498 158 | [fsie.cordoba@fsie.es](mailto:fsie.cordoba@fsie.es)

Granada

Luis Amador, 26 (Cámara de Comercio) - 18014 Granada  
| 647 923 274 | [fsie.granada@fsie.es](mailto:fsie.granada@fsie.es)

Huelva

Maestro Salvador López, 18 – 3º B - 21003 Huelva  
663 038 296 | [fsie.huelva@fsie.es](mailto:fsie.huelva@fsie.es)

Jaén

Virgen de la Capilla, 6 -1º A - 23001 Jaén |  
953 237 070 | [fsiejaen@fsie.es](mailto:fsiejaen@fsie.es)

Málaga

Plaza Manos Unidas, Nº 2 Local 1 - 29010 Málaga |  
951 571 020 | [fsie.malaga@fsie.es](mailto:fsie.malaga@fsie.es)

Sevilla

Marqués del Nervión, 1 (local 5) - 41005 Sevilla |  
954 581 114 | [fsie.sevilla@fsie.es](mailto:fsie.sevilla@fsie.es)

**Aragón** [www.fsiearagon.es](http://www.fsiearagon.es)

Predicadores, 24 (local interior) - 50003 Zaragoza |  
976 438 233 | [fsie.aragon@fsie.es](mailto:fsie.aragon@fsie.es)

Huesca

Menéndez Pidal, 21 (oficina 8) - 22004 Huesca |  
974 701 880 | [fsie.huesca@fsie.es](mailto:fsie.huesca@fsie.es)

Teruel

Ainsas, 7 (bajo) - 44001 Teruel |  
670 225 758 | [fsie.teruel@fsie.es](mailto:fsie.teruel@fsie.es)

Zaragoza

Predicadores, 24 (local interior) - 50003 Zaragoza |  
976 438 233 | [zaragoza@fsie.es](mailto:zaragoza@fsie.es)

**Asturias** [www.fsieasturias.es](http://www.fsieasturias.es)

Centro Cívico Comercial.  
Concepción Arenal, s/n (local 20) - 33005 Oviedo |  
985 255 447 | [fsie.asturias@fsie.es](mailto:fsie.asturias@fsie.es)

**Baleares** [www.fsieillesbalears.es](http://www.fsieillesbalears.es)

Polígono Son Fuster  
Ter, 27 (1º Dcha. - Despacho 8/D-8) - 07009 Palma  
de Mallorca | 971 915 104 | [fsie.baleares@fsie.es](mailto:fsie.baleares@fsie.es)

**Canarias** [www.fsiecanarias.es](http://www.fsiecanarias.es)

Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |  
928 297 294 | [fpalmas@fsie.es](mailto:fpalmas@fsie.es)

## Las Palmas

Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |  
928 297 294 | [fpalmas@fsie.es](mailto:fpalmas@fsie.es)

## Tenerife

Obispo Rey Redondo, 37 (oficina 6) - 38201 San Cristóbal  
de la Laguna (Tenerife) | 922 241 630 |  
[fsie.tenerife@fsie.es](mailto:fsie.tenerife@fsie.es)

**Cantabria** [www.fsiecantabria.es](http://www.fsiecantabria.es)

Cádiz, 14 (entrepanta 14) - 39002 Santander |  
942 228 513 | [fsie.cantabria@fsie.es](mailto:fsie.cantabria@fsie.es)

**Castilla-La Mancha** [www.fsieclm.es](http://www.fsieclm.es)

La Barca, 11 (bajo B) - 19005 Guadalajara |  
949 493 004 | [secretarioclm@fsie.es](mailto:secretarioclm@fsie.es)

## Albacete

Octavio Cuartero, 18 (entrepanta) - 02003 Albacete |  
678 615 614 | [fsie.albacete@fsie.es](mailto:fsie.albacete@fsie.es)

## Ciudad Real

C/ Sara Montiel, Nº 1 - 13001 Ciudad Real |  
926 271 419 | [fsie.ciudadreal@fsie.es](mailto:fsie.ciudadreal@fsie.es)

## Cuenca

Pintor Emiliano Lozano, 1 (3ºF) - 16400 Tarancón (Cuenca) |  
969 324 369 | [fsie.cuenca@fsie.es](mailto:fsie.cuenca@fsie.es)

## Guadalajara

La Barca, 11 (local bajo) - 19005 Guadalajara |  
949 493 004 | [fsie.guadalajara@fsie.es](mailto:fsie.guadalajara@fsie.es)

## Toledo

Avda. Las Perdices, 34 (local 1) - 45593 Bargas (Toledo) |  
925 357 957 | [fsie.toledo@fsie.es](mailto:fsie.toledo@fsie.es)

**Castilla y León** [www.fsie-cl.org](http://www.fsie-cl.org)

Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |  
983 305 995 | [fsie.cl@fsie-cl.org](mailto:fsie.cl@fsie-cl.org)

## Ávila

Plaza Pedro Dávila, 8 (oficina 3) - 05001 Ávila |  
920 252 146 | [fsie.avila@fsie-cl.org](mailto:fsie.avila@fsie-cl.org)

## Burgos

Avda. Del Cid Campeador, 6 bis (1ª) - 09005 Burgos |  
947 278 506 | [fsie.burgos@fsie-cl.org](mailto:fsie.burgos@fsie-cl.org)

## León

Juan de la Cosa, 16 (1º derecha A) - 24009 León |  
987 224 001 | [fsie.leon@fsie-cl.org](mailto:fsie.leon@fsie-cl.org)

## Palencia

Plaza de León, 1 (entreplanta 1º A - 34001 Palencia |  
979 726 744 | [fsie.palencia@fsie-cl.org](mailto:fsie.palencia@fsie-cl.org)

## Salamanca

Pérez Oliva, 2 (3ª planta) - 37005 Salamanca |  
923 254 829 | [fsie.salamanca@fsie-cl.org](mailto:fsie.salamanca@fsie-cl.org)

## Soria

Morales Contreras, 8 (local) - 42003 Soria |  
975 214 062 | [fsie.soria@fsie-cl.org](mailto:fsie.soria@fsie-cl.org)

## Valladolid

Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |  
983 305 995 | [fsie.valladolid@fsie-cl.org](mailto:fsie.valladolid@fsie-cl.org)

## Zamora

Pasaje Cardenal Cisneros, 4 (local 3) - 49019 Zamora |  
980 671 643 | [fsie.zamora@fsie-cl.org](mailto:fsie.zamora@fsie-cl.org)

## Cataluña [www.fsiecataloguna.cat](http://www.fsiecataloguna.cat)

Apartado de correos 54 - 43470 La Selva del Camp  
Tarragona | 659 988 539 | [federacio@fsiecataloguna.cat](mailto:federacio@fsiecataloguna.cat)

## Comunidad de Madrid [www.fsiemadrid.es](http://www.fsiemadrid.es)

Doctor Mariani, 5 - 28039 Madrid |  
915 540 868 | [fsie.madrid@fsie.es](mailto:fsie.madrid@fsie.es)

## Comunidad Valenciana [www.fsiervalencia.com](http://www.fsiervalencia.com)

Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |  
963 382 343 | [cvalenciana@fsie.es](mailto:cvalenciana@fsie.es)

## Alicante

Pardo Gimeno, 61 (Esc. derecha - Entlo D) - 03007  
Alicante | 965 922 255 | [fsie.alicante@fsie.es](mailto:fsie.alicante@fsie.es)

## Castellón

Músico Perfecto Artola, 6B (entresuelo) - 12003 Castellón |  
964 251 017 | [fsie.castellon@fsie.es](mailto:fsie.castellon@fsie.es)

## Valencia

Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |  
963 382 343 | [valencia@fsie.es](mailto:valencia@fsie.es)

**Extremadura** [www.fsieextremadura.es](http://www.fsieextremadura.es)

Avda. José María Alcaraz y Alenda, 20 - 06011 Badajoz |  
647 093 977 | [fsie.extremadura@fsie.es](mailto:fsie.extremadura@fsie.es)

## Cáceres

Rodríguez de Ledesma, 2 (Despacho 8) - 10001 Cáceres |  
637 535 785 | [fsie.extremadura@fsie.es](mailto:fsie.extremadura@fsie.es)

**Galicia** [www.fsiegalicia.es](http://www.fsiegalicia.es)

Pena Corneira, 4 (Galerías - local 7) - 32005 Ourense |  
988 254 385 | [fsie.galicia@fsie.es](mailto:fsie.galicia@fsie.es)

## A Coruña

Avda. Peruleiro, 8 (1 derecha - local B) - 15011 A Coruña |  
981 276 587 | [fsie.coruna@fsie.es](mailto:fsie.coruna@fsie.es)

## Lugo

Nóreas, 15 (2º oficina 14) - 27001 Lugo |  
982 241 557 | [fsie.lugo@fsie.es](mailto:fsie.lugo@fsie.es)

## Ourense

Pena Corneira, 4 (Galerías, local 7) - 32005 Ourense |  
988 254 385 | [fsie.ourense@fsie.es](mailto:fsie.ourense@fsie.es)

## Pontevedra

Poeta Carlos Oroza, 2 (2º- oficinas 1 y 2) - 36202 Vigo |  
886 125 828 | [fsie.pontevedra@fsie.es](mailto:fsie.pontevedra@fsie.es)

## Santiago de Compostela

Hórreo, 19 (Ed. Viacambre - local 49) - 15702 Santiago de  
Compostela | 619 200 683 | [fsie.galicia@fsie.es](mailto:fsie.galicia@fsie.es)

**Región de Murcia** [www.fsieregiondemurcia.es](http://www.fsieregiondemurcia.es)

Galatea, 3 (Bajo) - 30008 Murcia | 968 216 662 |  
[regiondemurcia@fsie.es](mailto:regiondemurcia@fsie.es)

## Murcia

Galatea, 3 (Bajo) - 30008 Murcia | 968 216 662 |  
[fsie.murcia@fsie.es](mailto:fsie.murcia@fsie.es)

## Cartagena

Plaza Alcolea, 8 (1º B) - 30201 Cartagena (Murcia) |  
968 528 745 | [fsie.cartagena@fsie.es](mailto:fsie.cartagena@fsie.es)

**Navarra** [www.sepna.es](http://www.sepna.es)

Iturrama, 11 (entreplanta C) - 31007 Pamplona |  
948 249 366 | [sepna@fsie.es](mailto:sepna@fsie.es)

**País Vasco** [www.fsiieuskadi.es](http://www.fsiieuskadi.es)

Apartado de correos 25 - 48960 Galdakao (Vizcaya) |  
646 982 081 | [vasco@fsie.es](mailto:vasco@fsie.es)

**La Rioja** [www.fsielarioja.es](http://www.fsielarioja.es)

Avda. de Portugal, 27-29 (4º - oficina 9º) - 26001 Logroño |  
941 242 412 | [fsie.larioja@fsie.es](mailto:fsie.larioja@fsie.es)



## FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENSEÑANZA

---

Para consultas sobre cualquier cuestión relacionada con este texto, dudas u otros asuntos, no dude en ponerse en contacto con su sindicato o con la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE).

Más información actualizada de éste y otros convenios en [www.fsie.es](http://www.fsie.es)

# FSIE SIGUE CRECIENDO

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

- ⊕ Coherencia
- ⊕ Transparencia

- ⊕ Compromiso
- ⊕ Independencia

**¡HAZTE  
DE FSIE!**

