

## DATOS BANCARIOS

ENTIDAD BANCARIA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_

RUEGO CARGUEN EN MI CUENTA LOS RECIBOS QUE A MI NOMBRE PRESENTE EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE ENSEÑANZA.

NOMBRE DEL TITULAR DE LA CUENTA:

ENTIDAD	OFICINA	D.C.	NÚMERO DE CUENTA

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

FIRMA

## SOLICITA SU INGRESO EN EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE ENSEÑANZA DE

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, el solicitante queda informado en este momento de que sus datos se incorporan al fichero de este Sindicato, autorizando a éste al tratamiento de los mismos con fines sindicales, así como la comunicación o cesión de estos datos, con el mismo fin si fuera necesario, a la Federación (FSIE) y al resto de Sindicatos Independientes de Enseñanza de su Comunidad Autónoma. El solicitante queda informado de su derecho de oposición, acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales en los términos previstos en la Ley, pudiendo ejercitar este derecho por escrito ante el Sindicato al que se afilia.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

FIRMA

Un sindicato INDEPENDIENTE que defiende tus intereses, tu puesto de trabajo y la LIBERTAD DE ENSEÑANZA



SOMOS TU SINDICATO



- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior,
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de I.T.
- El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional Durante el período de gestación de la trabajadora.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

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

### Excedencia por cuidado de hijo. (art. 52)

Por un período no superior a 3 años, computable a efectos de antigüedad, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo que pondrán fin al que se viniera disfrutando.

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 el fin de la excedencia la reserva queda referida a su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### Excedencia por cuidado de familiar. (art. 53)

Por un periodo no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

### Excedencia voluntaria. (art. 54)

El trabajador debe tener una antigüedad en el Centro de un año. Deberá solicitarla por escrito con al menos 15 días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario. Se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el centro de las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran siempre que por escrito manifieste su deseo de reingreso antes de caducar el período de carencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el centro.

### Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar. (art. 38)

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un disminuido físico, familiar, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

### Reducción de jornada por cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave. (Disposición Adicional 4ª)

Para el cuidado de menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con reducción proporcional de haberes, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

### 5. JUBILACIONES (art. 55)

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los 65 años de edad, siempre y cuando este trabajador afectado tuviera cubierto el período de cotización exigido para tener derecho a la correspondiente pensión. En cualquier caso, se podría pactar una fecha posterior para el cese por jubilación en caso de acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en el que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador

que se jubile, no esté catalogado por el Centro a extinguir o amortizar, conforme a lo dispuesto en el RD 1194/1985.

También por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipada total o parcial, previstos en la legislación vigente.

### 6. MATERNIDAD Y ADOPCIÓN (art. 44)

La trabajadora recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total.

- 16 semanas de suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, ampliables a 2 semanas más, en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo a partir del segundo.
- Distribuidas a elección de la interesada salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.
- En los casos de parto prematuro y hospitalización del neonato tras el parto, el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- Al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre.
- Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

### 7. PATERNIDAD (art. 45)

Suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

### 8. LACTANCIA (art. 48)

Tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o por una reducción de la jornada normal en media hora.

Acumulación de la lactancia en jornadas completas de forma continua inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por maternidad: será por un permiso retribuido de 20 días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

### 9. INCAPACIDAD TEMPORAL (art. 43)

Durante los 3 primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de su base reguladora. En caso de IT por accidente de trabajo, se abonará al trabajador el mencionado complemento 1 mes más por cada 3 años de antigüedad en la empresa.

### 10. MEJORAS SOCIALES

#### Enseñanza gratuita. (art. 83)

Los hijos del personal que presten sus servicios a jornada completa, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas siempre el que número de alumnos matriculados en el correspondiente curso no exceda el 20%.

#### Tasas por comedor y transporte. (art. 84)

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



## 1. JORNADA DE TRABAJO

### Personal docente. (art. 28)

- La jornada lectiva será de 27 horas/semana y 237 horas complementarias al año, no pudiendo exceder la jornada de 8 h.
- 50 horas al año para formación.
- 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 90 h, 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 establecido en este Convenio.

### Personal no docente. (art. 29)

- Personal titulado de servicios complementarios: 33 h. semanales.
- Resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV: 40 h. semanales.

### Jornada adicional por cargo temporal. (art. 30)

El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, añadirá 5 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.

### Descanso semanal entre jornadas. (art. 31)

La jornada diaria del personal no docente no podrá exceder de 8 h. de trabajo y 4 h. el sábado. Si el descanso semanal de día y medio no se puede disfrutar en sábado y domingo se disfrutará en otro día de la semana. Entre jornadas mediarán como mínimo 12 h.

### Horas extraordinarias. (art. 32)

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.

### Cómputo anual de la jornada y distribución irregular por el centro. (art. 33)

A) Personal docente	Centros con cursos de verano	Centros sin cursos de verano
Jornada Lectiva	1.089 h.	1.069 h.
Jornada Complementaria	237 h.	257 h.
Jornada para Formación	50 h.	50 h.

B) Personal titulado de servicios complementarios: 1.396 h.

C) Otro personal de servicios complementarios y personal de administración y servicios generales: 1.724 h.

El personal interno: realizará 40 horas más de jornada anual.

### Horas de mera presencia. (art. 34)

Las horas de mera presencia de los trabajadores 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.

### Vigilancia de comedor y transporte. (art. 35)

El personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante las comidas, recreos o trayectos del transporte escolar, tendrán derecho respectivamente, unos a manutención gratuita en el Centro y, otros a la gratuidad de su transporte.

## Jornada continuada durante los periodos de vacaciones escolares. (art. 37)

El personal administrativo y de servicios generales, DURANTE LOS PERÍODOS DE VACACIONES ESCOLARES, ES DECIR, JULIO Y AGOSTO, realizará jornada continuada con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, salvo en internados y análogos cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

El personal administrativo realizará, DURANTE LOS DÍAS NO LECTIVOS CORRESPONDIENTES AL PERÍODO DE VACACIONES ESCOLARES DE NAVIDAD Y SEMANA SANTA, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

## 2. VACACIONES (art. 40)

Todos los trabajadores disfrutarán por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 1 mes, preferentemente en verano, o a los días que en proporción les corresponda y 5 jornadas de las señaladas como laborales preferentemente durante el período estival.

### Personal no docente. (art. 41)

Tendrá derecho a disfrutar de 6 días naturales durante la Semana Santa, y 8 días en Navidad, de forma continuada. 3 días laborales durante el año a determinar por el titular.

### Personal docente. (art. 42)

En Semana Santa y Navidad tendrán igual vacación que la que se fije para los alumnos. El 50% del personal docente disfrutará de 2 semanas más de vacaciones en período estival, estableciendo el titular turnos rotativos. Quedan excluidos de esta obligación los centros que tengan cursos de verano o internados.

En compensación el 50% del personal percibirá un complemento salarial único del 35% de su salario bruto correspondiente a 1 sola mensualidad.

## 3. PERMISOS (art. 40)

### Permisos con remuneración (art. 46)

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:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 3 días en los casos de nacimiento de un hijo, 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 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.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- 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.

### Permisos sin sueldo. (art. 47)

Hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De encontrarse otro trabajador disfrutando de este permiso, el titular decidirá su concesión, tras escuchar a los representantes de los trabajadores.

## 4. EXCEDENCIAS - REDUCCIÓN JORNADA

### Excedencia forzosa. (art. 51)

Con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:



# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

## DATOS PERSONALES

APELLIDOS: \_\_\_\_\_ NOMBRE: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

C.P.: \_\_\_\_\_ POBLACIÓN: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: \_\_\_\_\_

TFNO: \_\_\_\_\_ MÓVIL: \_\_\_\_\_ E-MAIL: \_\_\_\_\_

N.I.F.: \_\_\_\_\_ FECHA DE NACIMIENTO \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

## DATOS PROFESIONALES

NOMBRE DEL CENTRO: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_

TFNO: \_\_\_\_\_ FAX: \_\_\_\_\_ TITULACIÓN: \_\_\_\_\_

CATEGORÍA PROFESIONAL: \_\_\_\_\_ TRABAJADOR EN PARO:  SI -  NO

CONVENIO APLICABLE: \_\_\_\_\_ FECHA DE INGRESO EN EL CENTRO: \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

# IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado

