



Creemos contigo

VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos



JORNADA

PERSONAL DOCENTE (art. 25 y 26)

- El **TIEMPO DE TRABAJO** comprende horas dedicadas a actividad lectiva y otras dedicadas a actividad no lectiva.
- La **JORNADA ANUAL TOTAL** será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 h., dedicándose el resto (330 h.) a actividades no lectivas.
- **HORAS LECTIVAS:** como máximo 25 h. semanales de lunes a viernes, en ellas se incluyen la impartición de clases (periodo no superior a 60 min.), la realización de pruebas a los alumnos y la tutoría grupal.
- **HORAS NO LECTIVAS:** la distribución de estas horas puede hacerse previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo las fijará el empresario. En ellas se incluyen la preparación de clases, reuniones de evaluación, correcciones, clausuras, entrevistas, bibliotecas, etc.
- Durante los **RECREOS** a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos.

PERSONAL PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (art. 27)

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

PERSONAL CON FUNCIONES DIRECTIVAS (art.28)

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

PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO (art. 29)

- **Jornada anual de 1.400 horas.** La jornada máxima semanal será de 34 horas.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (art. 30)

- **Jornada anual de 1.600 horas.** La jornada semanal será de 38 horas de trabajo efectivo distribuidas según necesidades de la empresa. 57 horas de la jornada serán a disposición de la empresa.

TODO EL PERSONAL INTERNO

- Realizará 40 horas más de jornada anual.

VACACIONES

PERSONAL DOCENTE (art. 33)

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

PERSONAL PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (art. 34)

- **Un mes,** preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador.
- **15 días considerados laborables distribuidos durante el año,** a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio de los representantes de los trabajadores. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.
- El empresario podrá establecer turnos entre el personal, al

objeto de mantener los servicios del Centro.

PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (art. 35)

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

COINCIDENCIA DE VACACIONES EN CIERTOS SUPUESTOS (art. 32)

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción y acogimiento o paternidad,** se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones. El trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión correspondiente.

PERMISOS

RETRIBUIDOS (art. 38)

- Previo aviso y justificación:
- 15 días por matrimonio.

- 3 días por nacimiento/defunción de un hijo, enfermedad o accidente grave, hospitalización o defunción del cónyuge o de familiares hasta 2º grado de consanguinidad. 5 días si hay desplazamiento a más de 150 km.
- 2 días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. 5 días si hay desplazamiento a más de 150 km.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por boda de parientes hasta 2º grado de consanguinidad, que coincidirá con día ceremonia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá que justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes (art. 44).

NO RETRIBUIDOS (art. 39)

Hasta 15 días de permiso sin sueldo por curso escolar. Se disfrutará, como máximo, en 2 periodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total. Se solicita con 15 días de antelación y no puede coincidir con otro trabajador que lo esté disfrutando.

MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA

MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (art. 40)

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato derivada de estos casos, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

LACTANCIA (art. 41)

- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrá dividirse en 2 fracciones.
- Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, **podrá acumularse la lactancia en jornadas completas,** disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad.
- El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo o así se contemple en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.
- La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.
- El trabajador preavisará al empresario, con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES (art. 42)

- Para menores de 8 años o familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.
- El trabajador **podrá reducir su jornada de trabajo diaria,** con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.
- La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador.
- El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

FORMACIÓN

CURSOS DE FORMACIÓN (art. 43)

- Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de la misma.
- Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa educativa.
- El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN (art. 43)

- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un **permiso retribuido de 20 horas anuales de formación** vinculado al puesto de trabajo acumulable por un periodo de hasta cinco años.
- El trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud.
- Deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa.
- Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

EXCEDENCIAS

FORZOSA (art. 46)

- Con reserva del puesto de trabajo, cómputo de antigüedad y reincorporación al mismo centro de trabajo. Deberá ser automáticamente concedida. Causas:
- Designación o elección para cargo público.

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

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

DATOS PROFESIONALES

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

DATOS BANCARIOS

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



D./Dª

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

Firma:

En a de de 20.....

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

Busca toda la información de tu sindicato en fsie.es



- Para la realización de funciones sindicales.
- Un curso escolar para perfeccionamiento profesional. Requisitos: mínimo 10 años de ejercicio activo en la misma empresa, excepto para la adecuación de la empresa a innovaciones educativas: mínimo 4 años de ejercicio activo.

ESPECIAL (art. 47)

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

- Cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva. No será superior a 3 años.
- Para atender el cuidado de cada hijo por naturaleza, adopción o acogimiento.

Si los dos padres trabajan en el mismo centro de trabajo el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

VOLUNTARIA (art. 49)

Prevía petición por escrito se podrá conceder. Causas:

- Mínimo 1 año de antigüedad y no haber disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores. Se empieza a disfrutar el primer mes de curso, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.
- Duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.
- Derecho de reingreso sólo en el caso de vacante en la especialidad o categoría laboral (art. 50).
- No se computa antigüedad (art. 50).
- Si la excedencia está motivada por su incorporación como cooperante, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida (art. 48).

REINGRESO EN LA EMPRESA

EXCEDENCIA FORZOSA Y ESPECIAL - Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días natu-

rales para reincorporarse al centro de trabajo y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo (art. 48).

EXCEDENCIA VOLUNTARIA - El trabajador deberá solicitar el reingreso, al menos con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa (art. 50).

INCAPACIDAD TEMPORAL

INCAPACIDAD TEMPORAL E INVALIDEZ PERMANENTE (art. 51)

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

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL, INVALIDEZ ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ - El contrato permanecerá suspendido durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución si la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejora.

- Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (art. 69) PARA TODOS LOS TRABAJADORES -

- Durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.
- Una vez superados los periodos respectivos indicados, se abonará el 100% de la retribución salarial total en proporción de 1 mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

PARA PROFESORES EN NÓMINA DE PAGO DELEGADO -

- La percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la incapacidad temporal.
- El abono de éste estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente.
- Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto.

JUBILACIÓN (art. 52)

- El trabajador se jubilará de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto.
- La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.
- Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

MOVILIDAD FUNCIONAL

INTERNA EN EL GRUPO/SUBGRUPO (art. 54)

- Tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.
- Esta movilidad **no podrá implicar una reducción salarial**.
- En supuestos acreditados de modificación de unidades o del concierto educativo se podrá proceder a la movilidad funcional dentro del Grupo I sólo limitada por la exigencia de la titulación académica o profesional necesaria, y el trabajador percibirá el salario que corresponda al subgrupo del nivel educativo al que quede adscrito.

EXTERNA AL GRUPO PROFESIONAL (art. 55)

- Sólo será posible **si existen, además, razones técnicas u organizativas** que la justifiquen y por el tiempo imprescindible

- para su atención.
- El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
- Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

PAGA EXTRAORDINARIA DE ANTIGÜEDAD

PARA TODOS LOS TRABAJADORES (art. 62)

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

PERSONAL DOCENTE EN PAGO DELEGADO (art. 62 bis y Disposición Transitoria 8ª)

- Su abono estará condicionado a que sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente.
- Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto.
- Las resoluciones o instrucciones de la Administración competente o los acuerdos suscritos respetarán los derechos de los trabajadores que se hayan generado durante el periodo de aplazamiento.
- Cuando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia presupuestaria anual para el abono de esta paga por antigüedad, los efectos quedarán aplazados hasta que la Comunidad Autónoma disponga de una nueva dotación presupuestaria anual y emita las resoluciones o instrucciones de abono correspondientes o hasta que las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su representatividad en el ámbito autonómico, y previa conformidad de la Administración Educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª.

MEJORAS SOCIALES

ROPA DE TRABAJO (art. 78)

- **Personal de servicios y personal técnico de talleres o laboratorio:** ropa de trabajo una vez al año.
- **Personal docente:** A petición propia o por ser costumbre una bata al año con obligación de usarla durante actividades docentes.
- **Profesorado de Educación Física:** un chándal y calzado deportivo una vez al año.

PREFERENCIA DE PLAZA EN PUESTOS ESCOLARES (art. 80)

- Ésta se considera respecto a la empresa del trabajador, si tiene una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.
- Para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

ENSEÑANZA GRATUITA (art. 81)

- Gratuidad total de la enseñanza reglada y las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa.
- El trabajador deberá tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.
- Número de plazas: 3% en Primaria y ESO 1 concertado y un 2% en el resto de enseñanzas.
- 1º Ciclo Ed. Infantil - un máximo del 15% de alumnos fijándose una beca del 50% de la actividad del mismo.
- Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita en el propio centro de trabajo, aunque se superen los porcentajes señalados.
- Los hijos de los trabajadores de otros centros, únicamente tendrán derecho a la enseñanza gratuita siempre que los porcentajes señalados no hayan sido cubiertos.

MANUTENCIÓN (art. 82)

Gratuidad para el personal docente que voluntariamente acepte la vigilancia durante las comidas o recreos y para el personal de comedor y cocina, si coincide con su jornada diaria y el centro tiene comedor o internado. Para el resto de personal, 50% de lo establecido para el alumnado. La empresa puede establecer un cupo del 10% del número de alumnos que lo utilizan habitualmente.

SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES

Todas las empresas contarán con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio (art. 83).

GARANTÍAS Y COBERTURAS (art. 84)

RESPONSABILIDAD CIVIL - En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales: 50.000 € por siniestro.

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

- En caso de muerte: 18.030,36 euros
- En caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros.

B.O.E. de 17 de agosto de 2013

Edición actualizada a marzo de 2016