

INDICE

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I	ÁMBITOS.....	1
CAPÍTULO II	DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO.....	2
CAPÍTULO III	DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2
CAPÍTULO IV	COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA.....	2

TÍTULO II - DEL PERSONAL

CAPÍTULO I	CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.....	3
CAPÍTULO II	CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.....	6
CAPÍTULO III	PERIODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL.....	7

TÍTULO III - JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I	JORNADA DE TRABAJO.....	9
CAPÍTULO II	VACACIONES	13
CAPÍTULO III	ENFERMEDAD, PERMISOS	14
CAPÍTULO IV	CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE	18
CAPÍTULO V	EXCEDENCIAS	19

TÍTULO IV - RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES	21
CAPÍTULO II	COMPLEMENTOS SALARIALES.....	22

TÍTULO V - RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	25
CAPÍTULO II	MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIONES	25
CAPÍTULO III	DERECHOS SINDICALES	30

TÍTULO VI - FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I	FALTAS.....	31
CAPÍTULO II	SANCIONES	32
CAPÍTULO III	INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS	33

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera	33
Segunda	34
Tercera	36

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS

ANEXO I	TABLAS SALARIALES AÑO 2008.....	38
	TABLAS SALARIALES AÑO 2009.....	42
ANEXO II	DEFINICIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES.....	46
ANEXO III	PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS	50
ANEXO IV	COMISIONES DE TRABAJO	51
ANEXO V	REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO.....	51

ANEXO PARA CENTROS DE ENSEÑANZAS MUSICALES, REGLADA Y NO REGLADA AÑO 2005.

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO.....

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 2008-2009

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I ÁMBITOS

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en los Territorios históricos de Álava, Gipuzkoa y Bizkaia.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de Enseñanza de iniciativa social ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco que tengan como actividad la de Enseñanza Reglada no universitaria.

Empresas y/o sectores no incluidos en el ámbito de este convenio que impartan enseñanza no reglada, podrán adherirse a este convenio en los términos del art. 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo. Mientras no se llegue a un acuerdo se mantendrían las condiciones pactadas el 10 de noviembre de 2005 y publicadas en el BOPV el 23 de enero de 2006, salvo en lo que respecta a las tablas salariales que se actualizarán en la medida que lo hagan las correspondientes a las Enseñanzas Especializadas en el convenio para los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidas como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en un centro de enseñanza incluido en el ámbito del presente convenio.

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la ley 8/80 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y quienes desempeñen labores de director gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de

• Art. 2- Estas condiciones se pueden consultar en el Anexo.

2008 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2009, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2010.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2008.

CAPITULO II DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.- Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2009 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.- Denuncia.

Denunciado en forma y tiempo tal el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

CAPÍTULO III DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro y se ajustarán a lo previsto en las disposiciones vigentes aplicables a los centros de enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

CAPÍTULO IV COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA

Artículo 8.- Constitución.

Se constituirá una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

Artículo 9.- Integrantes.

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindicatos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y exclusivamente los que suscriban el Convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

Artículo 10.- Funciones.

Serán funciones de esta comisión:

- a) Interpretar lo acordado en este Convenio.
- b) Todas aquellas otras que se señalen en el presente Convenio.

Artículo 11.- Funcionamiento

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento teniendo en cuenta los principios siguientes:

- 1.- La constitución de la comisión se hará dentro de los 8 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.
- 2.- Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.
- 3.- Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, dos miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.
- 4.- Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.
- 5.- Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.
- 6.- El secretario se encargará de comunicar las decisiones.

TÍTULO II – DEL PERSONAL

CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12.-

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en tres grupos:

- * Grupo 1: Personal docente
- * Grupo 2: Personal no docente
- * Grupo 3: Personal de Educación Infantil Primer Ciclo

• *Art. 11- La CIM se puede reunir a iniciativa –preguntas- de los centros. Solo los sindicatos firmantes –ELA- pueden convocarlo.*

Grupo 1: Personal docente.**1.1.– Educación Infantil 2.º Ciclo y Primaria:**

1.1.1.– Profesor/a.

1.2.– 1.º Ciclo de ESO

1.2.1. Profesor/a.

1.3.– 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato

1.3.1.– Profesor/a.

1.4.– Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, P.C.P.I./C.I.P. y Aulas de Aprendizaje de Tareas:

1.4.1.– Profesor/a titular.

1.4.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.4.3.– Profesor/a especialista.

1.5.– Educación Especial:

1.5.1.– Profesor/a titular.

1.6.– Educación Permanente de Adultos:

1.6.1.– Profesor/a titular.

1.6.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.7.– Otro Personal:

1.7.1.– Orientador educativo.

1.7.2.– Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.

1.7.3.– Instructor/a.

1.7.4.– Monitor/a.

1.7.5.– Educador/a.

1.8.– Categorías funcionalestemporales:

1.8.1.– Director/a.

1.8.2.– Subdirector/a.

1.8.3.– Jefe/a de estudios.

1.8.4.– Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área. Las categorías funcionalestemporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal no docente.**2.1.– Titulados no docentes:**

2.1.1.– Titulados Superiores

2.1.2.– Titulados Medios.

2.1.3.– Especialistas de Apoyo Educativo.

2.2.– Personal de administración:

- 2.2.1.– Gerente.
- 2.2.2.– Jefe/a de administración o de secretaría.
- 2.2.3.– Jefe de Negociado.
- 2.2.4.– Oficial Administrativo, Contable, Agente Comercial.
- 2.2.5.– Auxiliar Administrativo. Recepcionista. Telefonista.

2.3.– Personal auxiliar:

- 2.3.1. Cuidador/a de alumnos.

2.4.– Personal de servicios generales:

- 2.4.1.– Conserje.
- 2.4.2.– Portero/a.
- 2.4.3.– Guarda, Sereno.
- 2.4.4.– Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
- 2.4.5.– Oficial de 1.^a, Conductor de 1.^a Especial.
- 2.4.6.– Gobernante/a.
- 2.4.7.– Empleado/a de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor.
- 2.4.8.– Jefe de Cocina.
- 2.4.9.– Cocinero/a.
- 2.4.10.– Ayudante de cocina.
- 2.4.11.– Oficial de 2.^a, Conductor de 2.^a.
- 2.4.12.– Personal no cualificado

La Comisión Interpretativa Mixta del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

Grupo 3: Personal de Educación Infantil Primer Ciclo:

- 3.1.– Maestro/a.
- 3.2.– Técnico superior.
- 3.3.– Asistente.

La Comisión Interpretativa Mixta del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

Artículo 13.– Provisión de plazas.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad del centro no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 14.– Definición de categorías.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo II que forma parte de este Convenio.

• Art. 12- Es el único Convenio en el que el personal de Primer Ciclo de EI no tiene la consideración de personal docente.
• Art. 12- En profesor –a titular de EE no se distingue primaria o secundaria.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 15.- Clases de contratos.

Para cubrir las plazas vacantes en los centros de enseñanza, los contratos se realizarán por tiempo indefinido, con las excepciones previstas por la Ley. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

- a) Para obra o servicios determinados. En ningún caso podrá celebrarse este tipo de contrato para trabajos que formen parte de la actividad permanente de la empresa.
- b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del centro.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as fijos con derecho a reserva de puesto, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución.
- d) En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

En el caso de contratos de personal docente y Especialistas de Apoyo Educativo para curso escolar completo se asegurará una vigencia de 365 días.

Los contratos por acumulación de tareas se podrán ampliar hasta 12 meses cuando se realicen a personas que trabajan por primera vez en el centro.

Las condiciones de este Convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 16.- Requisitos legales.

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta a disposición de los delegados de personal, según la legislación vigente.

Artículo 17.- Paso a contrato fijo.

Todos los/as trabajadores/as contratados con contratos de acumulación de tareas y de obra o servicio determinado pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido un curso completo, continúan desarrollando sus actividades, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 18.- Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas puestas a disposición tengan la misma retribución y jornada que las que se fijan para las diferentes categorías en este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

• Art. 15- La persona que acumule en una misma empresa 24 meses contratada por obra y servicio en un periodo de 30 meses, pasa a tener contrato indefinido.

• Art. 15- Los contratos de sustitución de alguien con derecho a reserva de puesto de trabajo -interinidad- no pueden tener fecha de finalización.

• Art 17- Si pasado un año la empresa no hace indefinido al trabajador/a, éste lo es a todos los efectos. Así, en caso de despido improcedente la indemnización para el trabajador/a es de 45 días por año trabajado.

Artículo 19.- Contratación de asistentes en educación infantil primer ciclo.

La contratación para esta categoría sólo podrá hacerse con trabajadores que hayan prestado servicios como asistentes para un centro incluido en el ámbito de este Convenio hasta el curso 20062007.

Los centros facilitarán a los asistentes contratados la obtención del título que les habilite para la categoría de técnico. Las organizaciones patronales promoverá la realización de cursos para la obtención de la titulación correspondiente. Cuando el asistente obtenga la titulación requerida pasará a ostentar automáticamente la categoría de técnico.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 20.- Ingreso del personal.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el/la trabajador/a y el titular del centro.

Artículo 21.- Período de prueba.

a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de IT.

b) Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

c) Terminado el período de prueba, el/la trabajador/a, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

d) A todo el personal contratado se le computará como válido para el período de prueba en el centro el tiempo trabajado en el mismo en contratos anteriores para las mismas funciones.

e) No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador haya prestado servicios con anterioridad para el centro desarrollando las mismas funciones para las que se le contrata durante un período de tiempo superior a la duración máxima del período de prueba establecido en el apartado a) anterior. Si la prestación de servicios en las mismas funciones lo ha sido por un período de tiempo inferior a la duración máxima establecida para el período de prueba, podrá fijarse éste por el tiempo que falte para alcanzar tal duración máxima.

Artículo 22.- Cómputo de días para contratos fijos.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro los días trabajados en contratos anteriores celebrados sin solución de continuidad, con una

• Art. 22- A veces habrá que reclamar el reconocimiento de esa antigüedad porque la empresa no lo hará por iniciativa propia.

interrupción no superior a veinte días hábiles o con una interrupción coincidente con el periodo comprendido entre el final del curso lectivo y el inicio del curso siguiente.

Artículo 23.- Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por la baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de la Normativa de centros afectados por la reducción de aulas concertadas y del Reglamento de conciertos educativos, durante la vigencia de los mismos.

1.- Vacante del personal docente.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores de cualquier grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

De no existir, a juicio del titular, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En los niveles concertados, la cobertura de vacantes se hará de acuerdo con la legislación vigente. El Consejo Escolar del centro, considerará con criterio preferencial a los/as trabajadores/as del propio centro que cumplan el resto de los requisitos exigidos, dentro de las solicitudes que aspiran a esa vacante.

La condición bilingüe, podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de euskaldunización.

El/la profesor/a titular fijo/a de Educación Infantil 2.º ciclo y Primaria tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en esos niveles, si tiene las cualificaciones exigidas y una antigüedad en ese puesto de cinco años como mínimo, y siempre que en el contrato laboral no se especifique la especialidad de la contratación.

2.- Vacantes entre el personal administrativo.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a)** Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de administración o secretaria y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del titular.
- b)** Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.
- c)** Los Aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares.

3.- Vacantes entre el personal de servicios generales.

Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los/as trabajadores/as de la categoría inmediata inferior del mismo apartado, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

• Art. 23- Hace tiempo que las empresas usurparon las funciones de selección de personal al propio Consejo Escolar del Centro.

4.Nueva contratación o producción de vacantes.

En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal, o a tiempo parcial, o similar y quienes estén contratados como interinos, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del centro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 24.- Ceses voluntarios de personal.

a) El/la trabajador/a 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 y titulado no docente: 1 mes.
- Resto del personal: 15 días.

b) Si se diera incumplimiento, por parte del trabajador/a, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Los/as trabajadores/as que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

c) Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

d) El documento en el cual un/a trabajador/a declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

TÍTULO III JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO y RECICLAJE y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 25.- Calendario laboral.

Antes del comienzo del curso escolar y mediante consulta previa a los representantes de los/as trabajadores/as del centro, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y los intereses de los/as trabajadores/as. En caso de variación de las fiestas laborales designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha variación, se readecuará el calendario laboral establecido.

• Art. 24- Es muy discriminatorio el periodo de preaviso para docentes.

• Art 25- Si no hay acuerdo entre los representantes de l@s trabajador@s y el titular del centro, éste no puede hacer unilateralmente esa distribución.

En el caso de las Enseñanzas Regladas este calendario laboral, deberá respetar el calendario escolar aprobado previamente por el Consejo Escolar y el comienzo y terminación de las clases tendrá lugar de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Mediante acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarias, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 32.

Artículo 26.- Jornada anual.

El número de horas de trabajo anual al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, serán para cada categoría las que se especifican a continuación:

- 1) Para el personal docente de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el art. 28 de este Convenio para cada uno de los distintos niveles.
- 2) El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.
- 3) Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.300 horas.
- 4) Titulados no docentes, 1.390 horas anuales
- 5) Resto de personal no docente de administración y servicios, 1.585 horas.
- 6) Personal de Educación Infantil Primer Ciclo: Maestro 1.352; Técnico Superior: 1.620; Asistente: 1.620.

Si la jornada efectivamente realizada en el año 2008 ha sido superior a la establecida en este apartado, deberá compensarse el exceso de jornada en la forma en que en cada caso se acuerde entre el centro y el trabajador afectado.

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

Artículo 27.- Definición de horas lectivas y horas complementarias.

El horario del personal docente distinguirá horas lectivas y horas complementarias.

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones, tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO, ESPO, Educación Infantil 2.º Ciclo y Educación Primaria las sesiones de 5060 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva a todos los efectos.

En Educación Infantil 2.º ciclo cuando un docente acompaña a su clase en juegos o actividades en el patio, se considera este tiempo hora lectiva.

Se entienden por actividades complementarias todas aquellas realizadas dentro del centro que tengan relación con la enseñanza, como preparación de clases,

• Art 27- Aunque una sesión dure 50 o 55 minutos es una hora de trabajo lectivo. En primaria esto es nuevo y el horario de trabajo se debe ajustar a este cambio. Los recreos en el segundo ciclo de infantil son períodos lectivos .

• Art 27-Los tiempos que quedan entre clases se cuentan como horas de trabajo. La suma total no puede superar la jornada semanal. Revisa tu horario especialmente si tienes una jornada parcial, y haz la suma total.

corrección, reuniones de evaluación, programación, preparación de trabajos de laboratorio, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le pueden quedar entre clases por distribución del horario del centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro durante el tiempo habitual del profesorado serán consideradas lectivas y complementarias en la proporción establecida en el centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este Convenio.

Durante los recreos el profesorado estará a disposición del Titular para efectuar la conveniente vigilancia del alumnado.

Artículo 28.- Jornada semanal.

1.- Personal docente.

Para el personal de Educación Infantil 2.º ciclo, Educación Primaria y Educación Especial la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintitrés serán lectivas y nueve complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de ESPO, Bachilleratos y CCFF la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas, de las que veintiuna o veintidós serán lectivas y el resto complementarias. La jornada de veintiuna horas lectivas será considerada como jornada completa.

Por acuerdo con el profesorado, se destinarán para sesiones de Evaluación tiempos complementarios dentro de la semana normal. También, por acuerdo con el profesorado, se podrán utilizar un máximo de cinco sábados al año para dichas reuniones.

Jornada semanal de Enseñanzas Especializadas: la jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, será de treinta y dos horas semanales, de las que veintiséis serán lectivas y seis complementarias.

Al personal que imparta docencia en dos niveles diferentes se le aplicará el máximo de jornada lectiva semanal del nivel en el que desarrolle la mayor parte de su jornada.

2.- Personal no docente.

2.1.- Titulados no docentes superiores y medios: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.2.- Titulados no docentes Especialistas de apoyo educativo: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.3.- Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

* Art. 28-En bachillerato el sueldo de la jornada parcial se calcula en base a 22 h. pero una jornada de 21 horas lectivas en bachillerato es jornada completa.

2.4.- Personal administrativo y de servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de las 1.585 horas del cómputo anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

3.- Personal de Educación Infantil Primer Ciclo:

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los Técnicos Superiores y 39 horas para los Asistentes. Todas las funciones a desarrollar (coordinación, atención a padres, formación, ...) entran dentro de la jornada semanal indicada.

4.- Para el personal administrativo y de servicios 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 8 horas. En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones se disfrutarán en igual proporción en otros días. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

En el acuerdo del Consejo de Gobierno en relación a la financiación de la red concertada de Educación de fecha 3 de febrero 2009 se fijan unos ratios iniciales para los niveles educativos de ESO y Bachillerato. En el momento en que los centros reciban la financiación de acuerdo con los nuevos ratios fijados en el acuerdo citado, se modificarán las jornadas semanales reguladas en este mismo artículo. A tal efecto y a título orientativo se indica que los ratios iniciales que figuran en el citado acuerdo del Consejo de Gobierno se han calculado sobre una jornada de 19 horas lectivas semanales para los niveles de ESO y Bachillerato, quedando pendientes de acordar las dedicaciones definitivas correspondientes a la figura de consultor o consultora, orientador u orientadora, equipo directivo y función tutorial. Aunque en el acuerdo citado no se fijan ratios para Educación Infantil y Formación Profesional, si se incrementara la financiación a través de nuevos ratios para dichos niveles educativos podrán modificarse también para ellos las jornadas semanales.

Artículo 29.- Jornada semanal de otras categorías funcionales.

El personal docente que ostenta 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. El acceso a las funciones de Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Jefe de Departamento será voluntario para el trabajador.

Las funciones de Coordinador y Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los/las profesores/as que la ostentaren.

Cuando a petición del Titular del centro se le encomiende a un/a trabajador/a docente desempeñar las tareas de Jefe de seminario, Coordinador de ciclo o de área, y estas tareas supongan una dedicación suplementaria de su jornada habitual laboral, se le valorará con los mismos criterios que al Jefe/a de departamento.

En cualquier supuesto, se le informará previamente al trabajador de la nominación para tal función.

• *Art 29- La función de tutor no es voluntaria; forma parte de las tareas de cualquier profesor/a y debe realizarse dentro del horario laboral normal.*

Artículo 30.- Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

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

Artículo 31.- Jornada para residentes en el centro.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a la portería y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

Artículo 32.- Horas extraordinarias.

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

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias, siempre que no se exceda de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en la jornada y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas. Las horas extraordinarias se compensarán con igual número de horas de descanso.

Artículo 33.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de trabajo nocturno. A efectos de retribución estas horas se cuantificarán en un 25% más de lo establecido en este Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 34.- Vigilancia de comedor.

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 35.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de centro y los representantes de los trabajadores, convendrán, según la organización del Centro, la alternativa entre:

Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todos los trabajadores docentes.

Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

Sólo en caso de expreso acuerdo entre el Titular y el personal del centro, se podrá disfrutar de este período de descanso en otras fechas distintas a las aquí reguladas.

El personal Titulado no docente tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre el Titular del centro y el interesado.

Artículo 36.- Navidad y Semana Santa.

El personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

El personal no docente, en todos los centros incluidos en el ámbito de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 7 días naturales de vacación durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de los mismos.

El personal del grupo 3 tendrá derecho a disfrutar de diez días de descanso considerados laborables que se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano.

Artículo 37.- Jornada continuada en vacaciones escolares

El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

Artículo 38.- Jornada continuada en internados.

Lo establecido en el artículo anterior se aplicará a todos los centros, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios sean atendidos.

Artículo 39.- Vacaciones para el personal que cesa.

El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 40.- Jornada en julio y agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO y ESPO tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

CAPÍTULO III ENFERMEDAD, PERMISOS

Artículo 41.- Incapacidad transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos la parte correspondiente de pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar

• Art 41- Esta es una de las razones importantes para tener la antigüedad correctamente reflejada en la nómina y en la Seguridad Social. Ver artículo 22.

la incapacidad, el complemento se abonará en las mismas condiciones un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 42.- Licencia por maternidad.

1.- El/La trabajador/a en situación de licencia a causa de su paternidad/maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total.

2.A.- En el supuesto de parto, la licencia se ampliará en una semana, en relación a lo establecido en la legislación actual vigente a disfrutar de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará otra semana más en caso de parto prematuro. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El padre podrá disfrutar también de parte de este período de suspensión, bien de forma simultánea, bien sucesiva con el período de la madre, salvo las seis semanas ininterrumpidas de descanso a partir del parto que debe tomar la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso total o parcial del resto de la licencia. De acuerdo con la empresa, cabe la posibilidad de disfrutar la licencia a tiempo parcial, con la parte proporcional que le corresponda.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

La coincidencia de la licencia por maternidad, considerándose ésta las semanas recogidas en convenio más las dos de lactancia, si se acumularan como se establece en el 2.º párrafo del punto 3 del presente artículo, con el periodo vacacional, no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 35.

2.B.- Los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o mayores de esta edad discapacitados, minusválidos o con dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales tienen la misma consideración que el supuesto de maternidad regulado en el apartado 2.^a. El derecho al disfrute del período de suspensión se genera a partir de la resolución administrativa o judicial, salvo en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o de la adoptada. En este caso el período de disfrute podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

3.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en

• Art 42- Si el parto es múltiple, la licencia se amplía dos semanas por cada hijo a partir del 2º.

• Art 42- El Estatuto de los Trabajadores dice que si la hospitalización del neonato es por un periodo superior a 7 días, la licencia se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el Punto 2 del presente artículo.

Artículo 43.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho, en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a la suspensión del contrato durante trece 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. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, sea disfrutado en su totalidad por uno de sus progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En los supuestos en los que el permiso de paternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada. La suspensión del contrato por paternidad se amplía a 20 días cuando los nacimientos, adopciones o acogimiento se produzcan a partir del 1 de enero del 2009 en estos tres supuestos:

- a) Cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, en este sentido, las familias monoparentales con los dos hijos a cargos tienen la consideración de familia numerosa.
- b) Cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.
- c) Cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Artículo 44.- Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

• Art 43- El permiso por nacimiento de hijo es de 5 días. A ellos se añadirían los días del "permiso de paternidad". Tres opciones para su disfrute: a) justo desde el día del nacimiento o de la fecha correspondiente a la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, acumulándolo al permiso del artículo 42.b; b) en cualquier otro momento de las 16 semanas de permiso de maternidad de la madre; c) justamente cuando ese período de maternidad finalice.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.
- b) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de cinco días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.
- c) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.
- d) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.
- e) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 45.- Permiso no retribuido.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

Artículo 46.- Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares.

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 8 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora o trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

• Art 44- Primer grado de consanguinidad: Cónyuge o pareja, hijo/a, padre/madre y suegro/a. Segundo grado: Hermano/a, cuñado/a, abuelo/a y nieto/a.

• Art. 44- Por discriminación ideológica, el derecho al permiso por matrimonio no es extensible en nuestro convenio a la convivencia, como sucede en la pública.

• Art 45- Son días sin sueldo, pero siguen cotizando a la Seguridad Social. Es hasta 15 días, pero no tiene que disfrutarse seguidos, es decir, para disfrutar de una semana sólo hay que coger 5 días de permiso.

CAPÍTULO IV CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE.

Artículo 47.- Cursos de perfeccionamiento.

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso, será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Titular del centro. En caso de que el/la trabajador/a disfrute de beca, el Titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del/de la trabajador/a.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5% del profesorado y no sea época de vacaciones de los/as alumnos/as, el Titular del centro podrá establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las necesidades del centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el/la interesado/a.

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

Los centros vendrán obligados a facilitar a los trabajadores la tramitación/solicitud de cursos de IRALE, y vendrán obligados a conceder los permisos necesarios para participar en los cursos de Irale y otros cursos siempre que estén financiados al 100% por la Administración (que cubra los gastos de formación y de sustitución) y, siempre que el número de trabajadores participantes no supere el 5% del profesorado.

Artículo 48.- Licencias para exámenes.

Los centros que tengan a su servicio trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los/las mismos/as, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los/las interesados/as de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 Km.

Artículo 49.- Permisos para cursos de perfeccionamiento.

Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el/la trabajador/a, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del/de la trabajador/a.

CAPÍTULO V EXCEDENCIAS

Artículo 50.- Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad transitoria, y por todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de Invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el/la trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.
- d) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia –previa presentación del certificado de convivencia que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración máxima de un año.

Artículo 51.- Incorporación después de forzosa.

El/la trabajador/a 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, excepto los/las incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los/las que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

Artículo 52.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el/la trabajador/a que tiene al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

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

Esta excedencia empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con el Titular del centro para adelantarla.

Artículo 53.- Excedencia voluntaria. Duración y derechos.

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un curso y un máximo de cinco, siempre por cursos completos.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación.

Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

Artículo 54.- Excedencia de un curso escolar.

El personal con más de cinco años de ejercicio activo continuado en el centro tendrá derecho, si lo solicita, a la excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto).

Artículo 55.- Excedencia por cuidado de cada hijo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza – a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de a la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario.

Artículo 56.- Excedencia inferior a un año por cursillos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/de la trabajador/a, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 57.- Integración después de excedencia.

Los/las excedentes forzosos/as y quienes disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

TÍTULO IV RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 58.- Forma de pago.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo. El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador quien indique la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 59.- Plus transitorio por función superior.

Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación.

Artículo 60.- Cambio de categoría por funciones superiores.

El personal que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 61.- Anticipos mensuales.

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual. El Centro podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 30% de la plantilla.

Artículo 62.- Retribuciones. Ver anexo I

En las tablas salariales figuran las retribuciones de las distintas categorías profesionales.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a realizar las gestiones necesarias para que se desarrolle un proceso de equiparación retributiva en los próximos años entre las retribuciones de ESO I y ESO II.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio asumen el compromiso de que en el plazo máximo de 3 años se alcanzará para el personal no docente la equiparación al 95%.

Artículo 63.- Trabajo en centros extranjeros.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros de enseñanza reglada no españoles radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

• Art. 62- Compromiso adquirido por Kristau Eskolak con STEE-EILAS y que en 3 años no se ha cumplido. Tampoco se ha reflejado en el acuerdo de financiación que firmó con la anterior consejería de educación.

CAPÍTULO II COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 64.- Complemento temporal de los cargos de gobierno.

El personal docente titulado al que se le encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 29.

Artículo 65.- Complemento de tutoría.

Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del Convenio tienen como objetivo común que las labores de tutoría sean compensadas mediante una reducción del horario lectivo de los tutores. No obstante, y hasta tanto se produzca una modificación de ratios que de lugar a un incremento de financiación que permita la compensación de las labores de tutoría se materializa a través de un complemento salarial específico en los términos establecidos en este artículo.

A partir del 1 de enero de 2009 en los niveles de Infantil 2.º ciclo, Primaria, ESO y Bachillerato, los tutores percibirán un Complemento de 779,80 euros anuales, en catorce pagas. Cuando las funciones de tutoría en un aula se asignen a más de un tutor, la cantidad a percibir por este concepto por cada uno de ellos será el resultado de dividir el importe antes indicado por el número de tutores del aula. Cuando el tutor disfrute de una reducción de horario lectivo por el desempeño de las funciones de tutoría, no percibirá ese complemento.

Artículo 66.- Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el anexo I del presente Convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 67.- Complemento de dedicación.

A partir del 1 de enero de 2009 el personal docente de los niveles educativos que se indican percibirá como Complemento de Dedicación la cantidad de 155,67 euros para Maestros 1.er ciclo de Infantil, 2.º ciclo de Infantil y Primaria; 165,16 euros para ESO 1; 180,93 para ESO 2 y Bachillerato, y Formación Profesional (Ciclos Formativos) 72,37 euros; importes todos ellos anuales, a cobrar en catorce pagas al año.

No obstante, si durante la vigencia del Convenio se produjera incremento en alguna partida del módulo de financiación de Formación Profesional, la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio podrá establecer para el personal docente de Formación Profesional un incremento de la cuantía de este complemento hasta un importe máximo de 180,93 euros.

Este complemento no será absorbible por los incrementos retributivos que se pacten en el próximo convenio.

• Art 65 - Tiene carácter retroactivo. Los tutores/as del curso 08-09 deben cobrar este complemento de enero a agosto del 2009 y los del curso 09-10 de septiembre de 2009 en adelante. L@s tutor@s de FP y EE no cobran.

• Art 65- En aquellos casos en los que existiera un plus anterior voluntario de centro superior a 12 euros mensuales se podrá absorber entre el 0% y el 20%. En pluses de hasta 12 euros mensuales, la absorción no tendrá ningún límite.

Artículo 68.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá, como complemento periódico de vencimiento superior al mes dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, que se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre.

Artículo 69.- Proporción de pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del curso escolar se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

Artículo 70.- Prorrateo de las pagas extraordinarias.

De común acuerdo entre el Titular del centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 71.- Plus de transporte o distancia.

Aquellos centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 72.- Gastos de desplazamiento y dietas.

1.- Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del/de la trabajador/a y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del/de la trabajador/a. Estas dietas serán:

Para el año 2008:

Desayuno: 3,32 euros. Comida: 15,97 euros. Cena: 9,58 euros. Alojamiento: 44,02 euros.

Para el año 2009:

Desayuno: 3,37 euros. Comida: 16,64 euros. Cena: 9,98 euros. Alojamiento: 46,06 euros.

2.- Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 41,68 euros por noche para el año 2008 y 42,26 para el año 2009.

3.- Gastos de desplazamiento: en el caso de que el Titular del centro requiera al/a la trabajador/a para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,27 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

4.- Mediante acuerdo se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

Artículo 73.- Premio de continuidad.

Se establece un Premio de Continuidad o permanencia para todos aquellos trabajadores/as que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en el Centro y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. El importe del

• Art 67, primer párrafo- Remarca que se cobra desde enero de 2009, que tiene carácter retroactivo como el resto de las retribuciones. Entendemos que la Educación Especial también tiene derecho a cobrar este complemento.

• Art 68- El salario anual no puede prorratearse en más de 14 pagas.

mencionado Premio equivaldrá al importe de 4 gratificaciones extraordinarias de las reguladas en el artículo 68 del Convenio por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada cinco años que excedan de los 20 primeros. El trabajador podrá optar entre recibir este Premio cuando cumpla 55 años de edad o en cualquier momento posterior: el número de años de servicio que se computará para determinar la cantidad a percibir será el que tenga cumplido en el momento en que solicite el pago del Premio. Si, cumplidos los requisitos de edad y antigüedad, finalizara el contrato sin que el trabajador hubiera percibido el Premio, se incluirá su importe en la liquidación de cese.

Los trabajadores que en mayo 2007 hubieran cumplido ya 55 años de edad y que, en el momento en que los cumplieron tuvieran acreditados al menos 15 años de servicio en la empresa, podrán percibir el premio a partir del momento en que cumplan el siguiente quinquenio y el importe a percibir será de tantas gratificaciones extraordinarias como quinquenios tenga cumplidos en el momento en que soliciten el pago. Para este colectivo, y a fin de evitar los efectos negativos que sobre la situación económica del centro pueda tener la acumulación de solicitudes de pago, se establece expresamente que el centro podrá aplazar el pago hasta como máximo el 31 de diciembre de 2010.

Se establece una regulación transitoria para aquellos trabajadores que en mayo 2007 tenían cumplidos 55 años y que, en el momento en que los cumplieron, no tenían cubiertos quince años de antigüedad en el centro. Estos trabajadores, si en mayo 2007 no habían alcanzado los 15 años de antigüedad pero los cumplen antes del 31 de diciembre de 2010, devengarán el Premio en el momento en que cumplan esa antigüedad; el pago podrá aplazarse hasta, como máximo, el 31 de diciembre de 2010. Los trabajadores que no cumplan 15 años de antigüedad antes del 31 de diciembre de 2010 no devengarán el Premio. La cuantía en todo caso será de tres gratificaciones extraordinarias.

Esta regulación y, en particular, el módulo de cálculo, se aplicará, a partir del día 1 de enero 2008, cualquiera que sea la fecha de firma y publicación de este Convenio. No obstante y por excepción, los premios de continuidad que hayan sido solicitados con anterioridad a la fecha de firma del preacuerdo de este Convenio (26 de mayo de 2009), por quienes tengan derecho a ellos, en forma, a tiempo y reuniendo los requisitos establecidos, serán abonados con el módulo de cálculo que establezca la Sentencia que resuelva con carácter definitivo el procedimiento de Conflicto Colectivo que actualmente se encuentra en tramitación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y que tiene por objeto la interpretación del artículo 68.bis) del Convenio para los años 20062007 en lo que se refiere al módulo de cálculo a aplicar. Se entenderá que la solicitud se ha producido con anterioridad a la fecha de firma de este Convenio cuando así resulte de la fecha de la solicitud formal del trabajador o del acuse de recibo del centro.

• Art. 73- Gracias a los firmantes, el Convenio recoge que en el futuro debemos renunciar a la interpretación más ventajosa para el cálculo de lo que tenemos que cobrar , aunque los tribunales nos den la razón.

TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 74.- Seguridad y Salud Laboral.

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Los centros deberán realizar una evaluación de riesgos (incluidos los riesgos psicosociales) y elaborar el correspondiente plan de prevención, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Asimismo, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del/de la interesado/a al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electrocardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los/las representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio gestionará ante el Instituto de la salud, OSAKIDETZA, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos,.....) así como su catalogación y atención.

Artículo 75.- Acoso sexual y moral.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio manifiestan su convicción de que las conductas de acoso sexual y moral no deben ser toleradas. A tal efecto manifiestan su intención de desarrollar una acción formativa para la prevención, identificación y denuncia del acoso sexual y moral.

CAPÍTULO II MEJORAS SOCIALES y JUBILACIONES

Artículo 76.- Ropa de trabajo.

Los Centros proporcionarán ropa de trabajo al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para el personal de Ciclos formativos en Ramas industriales.

El resto del personal docente, a petición de los/as mismos/as o por ser una costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chándal y calzado deportivo al profesorado de Educación Física.

• Art. 74- *Muy pocos centros ofrecen esta revisión médica anual. Es función nuestra el exigírsela año tras año.*

Artículo 77.- Jubilaciones.

A) Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todo el personal afectado por este Convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, opte por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y al personal afectado, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de RD 1194/85; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio valorará en sucesivas reuniones las cifras de posibles afectados/as, así como los resultados de su aplicación.

B) Dada la dinámica de los centros y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, se acuerda la posibilidad de reducción del horario lectivo a docentes mayores de 58 años en las condiciones siguientes:

Sin que sufra disminución la jornada total ni las retribuciones, el horario lectivo de este personal se podrá reducir en un 25%, completando su jornada en actividades pedagógicas no directamente lectivas, o en aquellas que de acuerdo con el/la interesado/a el Titular considere oportunas.

Esta reducción, salvo acuerdo expreso en otro sentido, se mantendrá hasta el momento en el que el/la trabajador/a cumpla sesenta años, período en que se deberá solicitar la jubilación parcial anticipada regulada en la Disposición Adicional Segunda, o bien volverá a su jornada lectiva habitual, desapareciendo la reducción de jornada lectiva.

C) Indemnizaciones por jubilación voluntaria. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibiría de seguir en activo hasta la edad de jubilación, que se contempla en el Convenio, y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria y

b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla algunas de las condiciones arriba indicadas, le falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

• Art 77- Esta reducción a los 58 años es un derecho del trabajador/a, pero hay que tener muy claro que la jubilación parcial a los 60 (contrato de relevo) es de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

<u>Edad</u>	<u>N.º de mensualidades</u>
60 años	12 mensualidades
61 años	9 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	2 mensualidades

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibir las, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/85.

La vigencia de este apartado finaliza el 31 de diciembre de 2006, fecha a partir de la cual queda suprimida a todos los efectos.

D) Las personas que, al jubilarse parcialmente con anterioridad al 1 de enero 2008, percibieron el entonces vigente Premio de Jubilación en el porcentaje en que se reducían sus jornadas de trabajo como consecuencia de la jubilación parcial, tendrán derecho a percibir en el momento en que se jubilen totalmente, el porcentaje de Premio de Jubilación correspondiente para alcanzar el 100%.

Artículo 78.- Ayudas al estudio.

Los centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

- a)** Los/as hijos/as y huérfanos/as de personal afectado por este Convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este Convenio, tendrán gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.
- b)** Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.
- c)** Los/as hijos/as del personal en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los/as incluidos/as en el apartado a) del artículo 50, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.
- d)** El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos/as y huérfanos/as de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio será de 3% para la enseñanza primaria y de un 2% para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente Convenio.

En el propio centro, los/as hijos/as de los/as trabajadores/as tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún

• Art 78, primer párrafo- No reciben ayudas al estudio los trabajadores/as o alumnos/as de Ikastolas, centros públicos o universidades. Ver Anexo IV.

centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos/as de trabajadores/as no propios/as si completó el cupo con los/las de sus trabajadores/as.

Los reintegros obtenidos de la Administración por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos/as de trabajadores/as superior al 2%.

e) Con relación a las becas para Educación Infantil Primer Ciclo, se considera que la parte correspondiente a enseñanza en este nivel es el 15% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo.

f) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el anexo III.

g) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los/as hijos/as y huérfanos/as del personal incluido en el último párrafo del artículo 2 del presente Convenio.

Este régimen de ayudas al estudio se modificará en caso de que se ponga en marcha una EPSV sectorial. Se habilita a la Comisión de Análisis del Sector para que defina las condiciones y el alcance de dicha modificación.

Artículo 79.- Derecho a solicitar servicio de comedor.

El personal no afectado por el artículo 34 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los/as alumnos/as.

Artículo 80.- Cuidadores/as de comedor.

En los centros en que exista comedor o internado el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

Artículo 81.- Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Los centros afectados por este Convenio se adherirán a dichas pólizas y notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los/as representantes de los/as trabajadores/as los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad social mediante acreditación por los boletines TC 2; así como, nominalmente todos los/as trabajadores/as en situación de excedencia forzosa que lo soliciten, excepto quienes se encuentren en esta situación por designación o elección para cargo público.

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

Responsabilidad Civil: en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los

daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.510 euros.

Accidentes individuales: asistencia médico quirúrgico farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030 euros. En caso de invalidez permanente: 30.051 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 82.- Permiso parcialmente retribuido.

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años, con una jornada no inferior al 75% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más del 3% de la plantilla de la empresa.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso los trabajadores que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 84% de sus retribuciones.

Se recoge como anexo V de este Convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

La entrada en vigor de este artículo se producirá en el momento en que la Administración educativa correspondiente asuma la financiación de las consecuencias económicas que de él se deriven.

Artículo 83.- Bolsa de empleo para recolocación de Especialistas de Apoyo Educativo.

Las partes acuerdan la creación de una Bolsa de empleo para la recolocación de los Especialistas de Apoyo Educativo (EAE) con el objeto y finalidad de aumentar la estabilidad en el sector de este colectivo.

La Bolsa de empleo de EAE será gestionada por una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de las asociaciones y entidades patronales y de los sindicatos que han suscrito este Convenio, teniendo cada una de ellas un mínimo de un puesto en la comisión. Los acuerdos de la Comisión paritaria serán adoptados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones correspondientes, requiriéndose para adoptar válidamente acuerdos el voto favorable de más del 50% tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.

La Bolsa estará estructurada geográficamente por territorios y dentro de cada territorio por comarcas.

• Art. 82- Es lo que popularmente se denomina "año sabático". Es un logro sindical iniciativa de STEE-EILAS. Se regula en el Anexo V.

• Art. 83- En esta bolsa entran las Especialistas que se hayan quedado sin trabajo. Mientras existan necesidades educativas a atender en el centro las empresas no pueden dejar en la calle a quienes hayan trabajado allí y contratar a otras Especialistas de Apoyo Educativo.

La adscripción a la Bolsa será voluntaria y deberá formalizarse, dentro de los diez días hábiles siguientes a la extinción del contrato de trabajo del EAE, siempre que la extinción se haya producido por causa no imputable a dicho trabajador, mediante la suscripción de una Solicitud de inclusión en la Bolsa, según el modelo que será aprobado por la Comisión paritaria.

Para ser admitidos en la Bolsa, los EAE deberán haber trabajado un mínimo de un curso escolar completo.

Los Centro de enseñanza comendados dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a contratar, cuando los necesiten, ya sea con carácter de fijos o al objeto de cubrir vacantes temporales, a AEE de entre las personas inscritas en la Bolsa de empleo.

Para ello el Centro que desee contratar a un EAE deberá remitir una solicitud de contratación a la Bolsa de empleo, desde donde se facilitará una relación detallada de los candidatos inscritos en la Bolsa en relación con la comarca en la que se ubique el Centro solicitante.

En caso de que la Comisión paritaria de la Bolsa considerase insuficientes los candidatos incluidos en la comarca del Centro solicitante, podrá ampliar la relación de candidatos con los inscritos en las comarcas limítrofes, ya pertenezcan o no al mismo territorio.

El Centro desarrollará el proceso de selección teniendo libertad de elección de entre los candidatos facilitados, y deberá comunicar a la Bolsa el resultado de su elección.

CAPÍTULO III DERECHOS SINDICALES

Artículo 84.- Derecho a la no discriminación.

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social de acuerdo con el Titular del centro.

Artículo 85.- Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en los centros tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

Artículo 86.- Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o de provincia o de comunidad autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un/a delegado/a de personal o miembro del comité de empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados/as de personal pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

Artículo 87.- Negociación de la acumulación de horas.

Cada central sindical o sindicato podrá negociar con el centro o asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas

sindicales. Así mismo las asociaciones empresariales no obstaculizarán los posibles acuerdos que puedan alcanzar sindicatos y Administración en esta materia.

Artículo 88.- Asamblea de trabajadores/as.

Se garantizará el derecho que el personal contratado del centro tiene a reunirse en asamblea en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Titular del centro con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenecientes al Centro vayan a asistir a la Asamblea.

Artículo 89.- Competencias, derechos y garantías de los representantes.

Los/as delegados/as de personal, delegados/as sindicales y miembros de Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 90.- Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 91.- Representantes de los/as trabajadores/as. Comité y delegados/as.

El Comité de empresa o, en su defecto los/as delegados/as de personal, son el órgano de representación colectiva del personal contratado del centro. Serán funciones del Comité de empresa las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES.

CAPÍTULO I FALTAS

Artículo 92.- Tipos de faltas.

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 días.
 - Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
 - Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
-

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos/as.

Son Faltas graves

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente
- Discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos/as la imagen de un/a compañero/a.
- Faltar gravemente a la persona del alumno/a o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los 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 93.- Prescripción de infracciones.

Las infracciones cometidas por los/as trabajadores/as prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO II SANCIONES

Artículo 94.- Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

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

Por faltas graves: amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados/as de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado/a sindical.

Artículo 95.- Reducción de sanciones.

El Titular del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador/a, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO III INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS.

Artículo 96.- Infracciones y métodos de resolución.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de los centros, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados/as de personal, delegado/a sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el/la reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONALES

Primera.- Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial, comunicarán a los/as representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Interpretativa Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa).

La comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOPV, o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 15 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y las Delegadas o Delegados sindicales.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Interpretativa Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000.

En aquellos centros con menos de seis trabajadores, será necesario el acuerdo con la plantilla. La comunicación a la CIM deberán venir acompañada del TC2 anterior a la firma del convenio.

Desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, el centro vendrá obligado a abonar a las trabajadoras y trabajadores afectados, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente Convenio para cada categoría.

Segunda.- Jubilación parcial.

Se impulsará la puesta en práctica en las empresas del sector, y para todo el personal afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación parcial, voluntaria, anticipada a partir de los 60 años o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en la línea con lo determinado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas alcanzado en el seno del CRL y suscrito el 15 de enero de 1999, utilizando para ello la vía de los contratos de sustitución o de relevo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

A) Alternativa mediante el instrumento del contrato de relevo:

El proceso se podrá iniciar a iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical, o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si las partes –empresa y persona afectada están de acuerdo.

Iniciado el mismo, la persona afectada accederá a una jubilación parcial anticipada del 85% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 15% restante.

En cualquier caso, en la línea con lo establecido en el acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas se asegurará que el jubilado/a parcial perciba hasta la jubilación total definitiva y entre la parte de la pensión más la del contrato a tiempo parcial, como mínimo el 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, actualizándose anualmente el 15% del contrato a tiempo parcial en base al

• *Disposición Adicional Segunda. La reforma de la Seguridad Social (ley 44/2007) recortó el derecho a la jubilación parcial. Para 2010 se exigen 4 años de antigüedad en la empresa, haber cumplido 60 años y 4 meses y tener 24 años cotizados. La jubilación afectará al 80% de la jornada.*

incremento pactado para su categoría profesional en el correspondiente convenio colectivo.

Simultáneamente la empresa concertará un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo, contrato que será a jornada completa e indefinido, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

Este contrato de relevista se convertirá automáticamente en fijo una vez superado el período de prueba, y para garantizar tal fijeza la cláusula de conversión de fijeza se estipulará en el propio contrato, así como en un documento que la empresa y el/la relevista firmarán al respecto, documento que contará así mismo con firma de la representación legal de la plantilla.

A los efectos de establecer el modo de aplicación del 15% del contrato a tiempo parcial de la persona jubilada parcialmente, la empresa plasmará por escrito dichas condiciones, en base a los criterios que defina la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio, entregando una copia por escrito a la persona jubilada parcialmente. En caso de discrepancias, la decisión de dicha comisión será vinculante para las partes.

B) Alternativa mediante el instrumento del contrato de sustitución.

A iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si ambas partes –empresa y persona afectada están de acuerdo, se iniciará el proceso.

El/la trabajador/a se retirará a partir de los 60 años en la línea establecida en el acuerdo interprofesional, y en su desarrollo optar:

a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente quienes tuvieren cotizaciones antes del 111967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.

b) Suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las cotizaciones hasta los 65 años y jubilarse así con el 100%.

Desde la baja en la empresa hasta la jubilación, el/la trabajador/a percibirá una cantidad como mínimo equivalente al 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, que se irá revalorizando anualmente en función del IPC.

El costo del convenio especial con la Seguridad Social será parte global de la operación por lo que no recaerá en el/la trabajador/a afectado/a.

Simultáneamente la empresa deberá contratar a jornada completa e indefinida, a otro/a trabajador/a en situación de desempleo, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la misma para su categoría profesional.

Si la empresa optara por hacer fija a una persona que ya estuviere en la misma con contrato temporal, se deberá contratar a otra nueva persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquella.

C) Medida complementaria.

Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de

edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

Tercera.- Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma.

1.- El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2.- A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3.- Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4.- El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores afectados por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la transmisión para los trabajadores.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación antes de la realización de la transmisión.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la citada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

5.- Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya

sido adoptada por el empresario cedente y cesionario por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

6.- Una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa y el personal afectado por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Salvo pacto en contrario,

7.- Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

Cuarta.- Euskaldunización.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio, siguiendo con el compromiso adquirido con la sociedad de lograr un bilingüismo real dentro de un marco de plurilingüismo, se comprometen a:

- a)** Que las contrataciones del personal tengan los perfiles lingüísticos necesarios para el ejercicio de su función.
- b)** Continuar el proceso de euskaldunización del personal dentro del plan IRALE (cfr. art. 47).

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Garantía.- Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado/a por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Segunda.- Revisión.- Cuestiones no reguladas en este Convenio.

Para todas las cuestiones no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad autónoma.

ANEXO I

Tablas salariales 2008

A) ENSEÑANZAS REGLADAS

GRUPO 1

EDUCACIÓN INFANTIL 2.º ciclo	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director.	2.149,19	30.088,66	40,91
"	404,44	5.662,16	17,69
Subdirector.	2.149,19	30.088,66	40,91
"	374,26	5.239,64	15,56
Jefe de estudios	2.149,19	30.088,66	40,91
"	336,71	4.713,94	14,73
Profesor titular y Específicos	2.149,19	30.088,66	40,91
Instructor.	1.479,11	20.707,54	32,95

PRIMARIA

Director.	2.149,19	30.088,66	40,91
"	404,44	5.662,16	17,69
Subdirector.	2.149,19	30.088,66	40,91
"	374,26	5.239,64	15,56
Jefe de estudios.	2.149,19	30.088,66	40,91
"	336,71	4.713,94	14,73
Jefe de departamento.	2.149,19	30.088,66	40,91
"	299,47	4.192,58	13,08
Profesor titular y Específicos.	2.149,19	30.088,66	40,91
Instructor, Educador.	1.609,75	22.536,50	32,95

ESO 1.º ciclo

Director.	2.282,05	31.948,70	40,91
"	404,44	5.662,16	17,69
Subdirector.	2.282,05	31.948,70	40,91
"	374,26	5.239,64	15,56
Jefe de estudios.	2.282,05	31.948,70	40,91
"	336,71	4.713,94	14,73
Jefe de departamento.	2.282,05	31.948,70	40,91
"	299,47	4.192,58	13,08
Profesor titular y Específicos.	2.282,05	31.948,70	40,91
Instructor, Educador.	1.709,19	23.928,66	32,95

ESO 2.º ciclo

Director.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	596,77	8.354,78	26,23
Subdirector.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	524,43	7.342,02	23,02
Jefe de estudios.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	524,43	7.342,02	23,02
Jefe de departamento.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	425,89	5.962,46	18,68
Profesor titular y Específicos.	2.499,57	34.993,98	50,51
Instructor, Educador.	2.158,76	30.222,64	40,63

BACHILLERATOS	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	596,77	8.354,78	26,23
Subdirector.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	524,43	7.342,02	23,02
Jefe de estudios.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	524,43	7.342,02	23,02
Jefe de departamento.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	425,89	5.962,46	18,68
Profesor titular y específicos.	2.499,57	34.993,98	50,51
Instructor, Educador.	2.158,76	30.222,64	40,63

CICLOS FORMATIVOS
MÓDULOS PROFESIONALES PCPIs-CIPs

Director.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	596,77	8.354,78	26,23
Subdirector.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	524,43	7.342,02	23,02
Jefe de estudios.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	524,43	7.342,02	23,02
Jefe de departamento.	2.499,57	34.993,98	50,51
"	425,89	5.962,46	18,68
Profesor titular y específicos.	2.499,57	34.993,98	50,51
Profesor agregado, adjunto.	2.372,67	33.217,38	41,91
Instructor, Educador.	2.158,76	30.222,67	40,6

GRUPO 2
TITULADOS NO DOCENTES

Titulados Superiores	2.499,57	34.993,98	50,51
Titulados Medios	2.149,19	30.088,66	40,91
Especialistas de Apoyo Educativo	1.612,79	22.579,06	32,84

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gerente	2.499,57	34.993,98	50,51
Jefe de administración o de secretaría.	1.662,80	23.279,20	40,23
Jefe de negociado.	1.457,60	20.406,40	34,34
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.413,21	19.784,94	33,96
Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista	1.298,27	18.175,78	33,96

PERSONAL AUXILIAR

Cuidador de alumnos.	1.321,35	18.498,90	33,96
----------------------	----------	-----------	-------

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Conserje.	1.443,40	20.207,60	33,96
Portero.	1.321,35	18.498,90	33,96
Guarda. Sereno.	1.285,78	18.000,92	33,96
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.285,78	18.000,92	33,96
Oficial de 1. ^a de Oficios, Conductor de 1. ^a Especial	1.399,61	19.594,54	33,96
Gobernante	1.443,40	20.207,60	33,96
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.285,78	18.000,92	33,96
Jefe de cocina.	1.399,61	19.594,54	33,96
Cocinero.	1.356,90	18.996,60	33,96
Ayudante de cocina.	1.321,35	18.498,90	33,96
Oficial de 2. ^a de Oficios, Conductor de 2. ^a	1.321,35	18.498,90	33,96
Personal no cualificado	1.285,78	18.000,92	33,96

GRUPO 3

INFANTIL 1er. ciclo

Maestro	2.149,19	30.088,66	40,91
TEJI	1.478,08	20.693,12	32,95
Asistente	1.285,78	18.000,92	33,96

B) ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

GRUPO 1

PERSONAL DOCENTE

Director.	1.489,78	20.856,92	42,08
"	488,04	6.832,56	19,53
Subdirector.	1.489,78	20.856,92	42,08
"	462,01	6.468,14	19,46
Jefe de Estudios.	1.489,78	20.856,92	42,08
"	435,61	6.098,54	18,36
Jefe de Departamento.	1.489,78	20.856,92	42,08
"	406,81	5.695,34	17,17
Profesor titular y Específicos.	1.489,78	20.856,92	42,08
Profesor Adjunto o Agregado.	1.388,57	19.439,98	39,13
Instructor, Educador.	1.244,34	17.420,76	34,62

GRUPO 2

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Jefe de administración o de secretaría.	1.502,31	21.032,34	40,23
Jefe de negociado.	1.332,68	18.657,52	34,34
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.292,72	18.098,08	33,96
Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista	1.188,86	16.644,04	33,96

PERSONAL AUXILIAR

Cuidador de alumnos.	1.209,33	16.930,62	33,96
----------------------	----------	-----------	-------

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Conserje.	1.319,87	18.478,18	33,96
Portero.	1.209,33	16.930,62	33,96
Guarda. Sereno.	1.177,45	16.484,30	33,96
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.177,45	16.484,30	33,96
Oficial de 1. ^a de Oficios, Conductor de 1. ^a Especial	1.280,29	17.924,06	33,96
Gobernante.	1.319,87	18.478,18	33,96
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.177,45	16.484,30	33,96
Jefe de cocina.	1.280,29	17.924,06	33,96
Cocinero.	1.241,69	17.383,66	33,96
Ayudante de cocina.	1.209,33	16.930,62	33,96
Oficial de 2. ^a de Oficios, Conductor de 2. ^a	1.209,33	16.930,62	33,96
Personal no cualificado	1.177,45	16.484,30	33,96

Tablas salariales 2009

A) ENSEÑANZAS REGLADAS

GRUPO 1

EDUCACIÓN INFANTIL 2.º ciclo	Salario base	Salario anual	Trienio	Comp. anual	Salario+comp.
Director.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	419,40	5.871,60	18,04		5.871,60
Subdirector.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	388,11	5.433,54	15,86		5.433,54
Jefe de estudios	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	349,17	4.888,38	15,02		4.888,38
Profesor titular y Específicos	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
Instructor.	1.530,59	21.428,26	33,60		21.428,26

PRIMARIA

Director.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	419,40	5.871,60	18,04		5.871,60
/ Subdirector.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	388,11	5.433,54	15,86		5.433,54
Jefe de estudios.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	349,17	4.888,38	15,02		4.888,38
Jefe de departamento.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
"	310,55	4.347,70	13,34		4.347,70
Profesor titular y Específicos.	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
Instructor, Educador.	1.665,77	23.320,78	33,60		23.320,78

ESO 1.º ciclo

Director.	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
"	419,40	5.871,60	18,04		5.871,60
Subdirector.	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
"	388,11	5.433,54	15,86		5.433,54
Jefe de estudios.	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
"	349,17	4.888,38	15,02		4.888,38
Jefe de departamento.	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
"	310,55	4.347,70	13,34		4.347,70
Profesor titular y Específicos.	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
Instructor, Educador.	1.767,13	24.739,82	33,60		24.739,82

ESO 2.º ciclo

Director.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	618,85	8.663,90	26,75		8.663,90
Subdirector.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Jefe de estudios.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Jefe de departamento.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	441,65	6.183,10	19,05		6.183,10
Profesor titular y Específicos.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Instructor, Educador.	2.232,16	31.250,24	41,44		31.250,24

BACHILLERATOS	Salario base	Salario anual	Trienio	Comp. anual	Salario+comp.
Director.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	618,85	8.663,90	26,75		8.663,90
Subdirector.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Jefe de estudios.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Jefe de departamento.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
"	441,65	6.183,10	19,05		6.183,10
Profesor titular y específicos.	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Instructor, Educador.	2.232,16	31.250,24	41,44		31.250,24

CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES / PCPIs-CIPs

Director.	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
"	618,85	8.663,90	26,75		8.663,90
/ Subdirector.	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
"	543,84	7.613,76	23,48		7.613,76
Jefe de estudios.	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
"	543,84	7.613,76	23,48		7.613,76
Jefe de departamento.	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
"	441,65	6.183,10	19,05		6.183,10
Profesor titular y específicos.	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
Profesor agregado, adjunto.	2.453,34	34.346,76	42,74		34.346,76
Instructor, Educador.	2.232,16	31.250,24	41,44		31.250,24

GRUPO 2

TITULADOS NO DOCENTES

Titulados Superiores	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Titulados Medios	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
Especialistas de Apoyo Educativo	1.683,75	23.572,50	32,84		23.572,50

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gerente	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Jefe de administración o de secretaría.	1.719,67	24.075,38	41,03	784,51	24.859,89
Jefe de negociado.	1.507,45	21.104,30	35,02	687,70	21.792,00
Oficial Administrativo, Oficial Contable,					
Agente Comercial	1.461,54	20.461,56	34,63	666,75	21.128,34
telefonista / Auxiliar Administrativo,					
Recepcionista, Telefonista	1.342,67	18.797,38	34,63	612,52	19.409,90

PERSONAL AUXILIAR

cuidador de alumnos.	1.366,54	19.131,56	34,63	623,41	19.754,97
----------------------	----------	-----------	-------	--------	-----------

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	Salario base	Salario anual	Trienio	Comp. anual	Salario+comp.
Conserje.	1.492,76	20.898,64	34,63	681,00	21.579,64
Portero.	1.366,54	19.131,56	34,63	623,41	19.754,97
Guarda. Sereno.	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13
Oficial de 1.ª de Oficios,					
Conductor de 1.ª Especial	1.447,48	20.264,71	34,63	660,34	20.925,06
Gobernante.	1.492,76	20.898,64	34,63	681,00	21.579,64
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13
Jefe de cocina.	1.447,48	20.264,72	34,63	660,34	20.925,06
Cocinero.	1.403,31	19.646,34	34,63	640,19	20.286,53
Ayudante de cocina.	1.366,54	19.131,56	34,63	623,41	19.754,97
Oficial de 2.ª de Oficios, Conductor de 2.ª	1.366,54	19.131,62	34,63	623,41	19.755,03
Personal no cualificado	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13

GRUPO 3

EDUCACIÓN INFANTIL 1er. ciclo

Maestro	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
TEJI	1.528,63	21.400,82	33,60	800,00	22.200,82
Asistente	1.329,76	18.616,64	34,63	606,63	19.223,27

B) ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

GRUPO 1

PERSONAL DOCENTE	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director.	1.540,73	21.570,22	42,91
"	506,10	7.085,40	19,92
Subdirector.	1.540,73	21.570,22	42,91
"	479,10	6.707,40	19,85
Jefe de Estudios.	1.540,73	21.570,22	42,91
"	451,73	6.324,22	18,72
Jefe de Departamento.	1.540,73	21.570,22	42,91
"	421,86	5.906,04	17,51
Profesor titular y Específicos.	1.540,73	21.570,22	42,91
Profesor Adjunto o Agregado.	1.436,06	20.104,84	39,90
Instructor, Educador.	1.286,90	18.016,60	35,31

GRUPO 2

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRienio
Jefe de administración o de secretaría.	1.553,69	21.751,66	41,03
Jefe de negociado.	1.378,26	19.295,64	35,02
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.336,93	18.717,02	34,63
Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista	1.229,52	17.213,28	34,63

PERSONAL AUXILIAR

Cuidador de alumnos.	1.250,69	17.509,66	34,63
----------------------	----------	-----------	-------

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Conserje.	1.365,01	19.110,14	34,63
Portero.	1.250,69	17.509,66	34,63
Guarda. Sereno.	1.217,72	17.048,08	34,63
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.217,72	17.048,08	34,63
Oficial de 1.ª de Oficios, Conductor de 1.ª Especial	1.324,08	18.537,12	34,63
Gobernante.	1.365,01	19.110,14	34,63
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.217,72	17.048,08	34,63
Jefe de cocina.	1.324,08	18.537,12	34,63
Cocinero.	1.284,16	17.978,24	34,63
Ayudante de cocina.	1.250,69	17.509,66	34,63
Oficial de 2.ª de Oficios, Conductor de 2.ª	1.250,69	17.509,66	34,63
Personal no cualificado	1.217,72	17.048,08	34,63

En aquellos casos en los que existiera un plus voluntario de centro superior a 12 euros mensuales se podrá absorber dicho plus entre el 0% y el 20% del importe del plus anterior al comienzo de la vigencia de este Convenio. En pluses de hasta 12 euros mensuales, la absorción no tendrá ningún límite.

Se establece un complemento específico para aquellos/as profesores/as de Primaria e Infantil que impartan clases en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria. El complemento en 2008 será de 132,86 euros mensuales y en 2009 de 136,2 euros mensuales, en ambos casos por jornada plena y proporcional en dedicación parcial, catorce veces al año.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2008 hasta el último día del mes en que se publique el presente Convenio en el BOPV, se abonarán en un plazo máximo de dos meses a contar desde el día de su publicación.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Grupo 1.- Personal docente.

1.1.1.- 1.2.1.- 1.3.1.- 1.4.1.- 1.5.1.- 1.7.1.- 1.6.1.- Profesor/a o Profesor/a titular Profesor/a con especialidad en E.E.: es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2.- 1.4.2.- 1.5.2.- 1.7.2.- Profesor/a adjunto, agregado: es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teóricoprácticas en Formación Profesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.4.3.- Profesor/a especialista de FPE: es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no educativo) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación educativa.

1.7.1.- Orientador educativo: es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.7.2.- Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: es la persona que, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativoformativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.7.3.- 1.7.4.- Instructor/a Monitor/a: es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativoformativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.7.5.- Educador/a: es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

1.8.1.- Director/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.8.2.– Subdirector/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, auxilia al Director/a y lo sustituye, en caso necesario.

1.8.3.– Jefe/a de estudios: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.8.4.– Jefe/a de departamento – Jefe/a de seminario – Coordinador/a de ciclo o de área: docentes que, designados por el empresario, dirigen, coordinan la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que corresponden a su departamento, seminario, ciclo o área.

Grupo 2.– Personal no docente.

2.1.– Personal titulado no docente:

2.1.1.– Titulado superior: es la persona que con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratada en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.2.– Titulado medio: es la persona que, con la titulación mínima de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratada por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.3.– Otros titulados no docentes:

Auxiliar de Educación Especial: es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula

2.2.– Personal administrativo:

2.2.1.– Gerente.

2.2.2.– Jefe/a de administración o de secretaría: es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

2.2.3.– Jefe/a de negociado: es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

2.2.4.– Oficial. Contable: es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

2.2.4.- Agente Comercial: es la persona que se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la misma.

2.2.5.- Recepcionista. Telefonista: es la persona que durante su jornada de trabajo atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

2.2.5.- Recepcionista. Telefonista: es la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.3.- Personal auxiliar:

2.3.1.- Cuidador/a de alumnos: es la persona que ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, movilidad, alimentación, etc.; si la actividad se desarrolla dentro del aula deberá estar presente un profesor.

2.4.- Personal de servicios generales:

2.4.1.- Conserje: es la persona que atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de las distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere.

2.4.2.- Portero/a: es la persona que realiza las siguientes funciones: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque 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 su destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; vigilancia de los locales; realiza recados, encargos, etc.

2.4.3.- Guarda. Sereno: es la persona que de día o de noche tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizados. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

2.4.6.- Gobernante/a: es la persona que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

2.4.7 Empleado/a de servicio de limpieza: es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

2.4.7.- Empleado/a de costura, lavado y plancha: es la persona que atiende a alguna o todas estas funciones. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de limpieza, cocina y comedor.

2.4.8.- Jefe/a de cocina: es la persona que dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.4.9.- Cocinero/a: es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

2.4.10.- Ayudante de cocina: es la persona que, a las ordenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones.

2.4.7.- Empleado/a de servicio de comedor: es la persona que atiende el servicio de comedor a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

2.4.5.- Oficial de 1.ª de oficios: es la persona que poseyendo la práctica en los oficios correspondiente, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

2.4.11.- Oficial de 2.ª de oficios: es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.4.- Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.4.5.- Conductor/a de 1.ª especial: es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.11.- Conductor/a de 2.ª: es la persona que provista del permiso de conducir de 2.ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrá encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

Grupo 3.- Personal de educación infantil primer ciclo.

3.1.- Maestro/a: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización – o acreditación correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.2.- Técnico Superior: es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.3.- Asistente: es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

ANEXO III

PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos/as de personal afectado por este Convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la primera semana del mes de marzo, se constituirá respectivamente en Álava, Gipuzkoa y Bizkaia una Comisión integrada por representantes de las asociaciones patronales y sindicales firmantes de este Convenio.

b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

c) En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores/as afectados. En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los centros y los trabajadores/as que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien, antes del 1 de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

La Comisión Interpretativa del presente Convenio elaborará el reglamento de procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

ANEXO IV

COMISIONES DE TRABAJO

1.- Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Reciclaje y Euskaldunización.
- b) Análisis del Sector.
- c) Prevención y Salud laboral.

2.- Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3.- En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un/a portavoz, que serán los/as encargados/as de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4.- El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competen, serán determinados por la Comisión Interpretativa Mixta.

5.- La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

ANEXO V

REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

1.- Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 82 de este Convenio:

– Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84% de sus retribuciones.

– El trabajador/a en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 5 años de antigüedad en el centro.

– El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo el 3% de la plantilla del centro.

2.- Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75%.

3.- A los efectos previstos en este Reglamento las alusiones a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

4.- Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña a este Reglamento. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso.

5.- A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

- Las referidas al apartado 2 de este Reglamento.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

6.- A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección del centro en el plazo de un mes a partir del término del plazo señalado en el apartado 4 de este Reglamento adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite del 3% expresado en el apartado 1, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

- El acuerdo entre los interesados/as.
- Su antigüedad en el centro.

7.- Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

8.- El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con otras licencias y permisos previstos en la legislación vigente.

9.- Revocación y renuncia: supuestos.

9.1.- El permiso será revocado por el órgano que lo concedió en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del interesado/a.
- Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.
- Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.
- Cese en la relación laboral.

9.2.- El trabajador que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

- Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
- Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
- Estar incurso en un expediente de incapacidad.

- Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.
- Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.
- Grave quebranto económico producido a la unidad familiar.

9.3.- La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano que la concedió en el plazo de un mes, entendiéndose aceptada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

9.4.- No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 9.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

10.- La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.

11.- Se dará cuenta a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio de todos los acuerdos que se adopten en los centros acogidos a este permiso.

ANEXO PARA CENTROS DE ENSEÑANZAS MUSICALES, REGLADA Y NO REGLADA AÑO 2005.

1.- Jornada semanal y anual.

a) Jornada semanal de personal docente: 32 horas semanales, de las cuales 25 serán lectivas y 7 complementarias.

b) Jornada anual:

– No docentes: 1.565 horas.

– Docentes: 1.280, de las cuales 25 horas serán no presenciales a todos los efectos al margen de las horas lectivas y complementarias.

2.- Definición de horas lectivas y complementarias.

a) Se entiende por horas lectivas las dedicadas a la impartición de clases teóricas o prácticas, y a la realización de todo tipo de pruebas orales, escritas, instrumentales, audiciones, conciertos y ensayos con alumnos, etc.

b) Se entiende horas complementarias todas aquellas realizadas dentro o fuera del centro que tengan relación con la enseñanza musical, como preparación de clases, corrección, reuniones de evaluación, programación, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le puedan quedar entre clases por distribución de horario de centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro serán consideradas lectivas o complementarias según el tipo de actividad y de acuerdo con el centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria, se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este convenio.

3.- Euskaldunización.

Para todo el personal que deba realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskara propios del perfil lingüístico del puesto que desempeñe, podrá ser sustituido en su horario lectivo de acuerdo con la dirección del centro.

4.- Modificación artículo 72 del Texto Articulado del Convenio.

Las ayudas establecidas en el artículo 72 del Convenio de Enseñanza Privada Reglada de Euskadi de 2004 no afectarán a aquellos alumnos de escuelas de música y centros autorizados que no hayan superado el curso académico anterior. Dichos alumnos recuperaran el régimen de ayudas una vez superado el curso académico correspondiente.

**TABLAS SALARIALES ANEXO DE
CENTROS DE ENSEÑANZAS MUSICALES 2005.**

GRUPO 1

PERSONAL DOCENTE	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director	1.312,56	18.375,88	40,89
"	462,38	6.473,38	19,02
Subdirector	1.312,56	18.375,88	40,89
"	437,71	6.127,93	18,96
Jefe de estudio	1.312,56	18.375,88	40,89
"	412,71	5.777,94	17,89
Jefe de departamento	1.312,56	18.375,88	40,89
"	385,42	5.395,87	16,74
Profesor titular y Específico	1.312,56	18.375,88	40,89
Profesor Adjunto o Agregado	1.223,39	17.127,48	38,03
Instructor, Educador	1.096,32	15.348,52	33,64
Cuidador de alumnos	1.024,81	14.347,31	31,74

GRUPO 2

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de Administración o Secretaría	1.323,61	18.530,52	39,10
Jefe de Negociado	1.174,16	16.438,18	33,39
Oficial. Contable	1.138,95	15.945,27	33,00
Auxiliar administrativo	1.047,44	14.664,21	32,37
Aspirante	633,18	8.864,45	19,80

GRUPO 3

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Conserje	1.162,87	16.280,17	33,00
Empleado de servicios de limpieza	1.037,38	14.523,33	33,00
Personal no cualificado	1.037,38	14.523,33	32,37
Personal de mantenimiento	1.037,38	14.523,33	33,00
Aprendiz	627,10	8.779,37	19,80

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

D./D.^a , con
DNI núm. ,
y con domicilio en de
..... , en la actualidad trabajador/a en activo del
centro de

SOLICITO

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 82 del Convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 20082009, a partir del próximo curso escolar, a cuyo efecto.

DECLARO

- 1.- Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del Convenio y en el Reglamento de desarrollo.
- 2.- Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En , a de de

Firma