



ensino



# VIII CONVENIO COLECTIVO

## ENSINO

### E

## FORMACIÓN NON REGRADA

Publicado BOE Luns 3 de Xullo 2017

## ÍNDICE

CAPÍTULO I: Ámbitos .....	4
<b>Artigo 1º.- Ámbito territorial</b> .....	4
<b>Artigo 2º.- Ámbito funcional</b> .....	4
<b>Artigo 3º.- Ámbito temporal</b> .....	4
<b>Artigo 4º.- Ámbito persoal</b> .....	4
CAPÍTULO II: Comisión Paritaria.....	5
<b>Artigo 5º.- Constitución da Comisión Paritaria</b> .....	5
<b>Artigo 6º.- Funcionamento</b> .....	5
CAPÍTULO III: Organización do traballo.....	5
<b>Artigo 7º</b> .....	5
CAPÍTULO IV: Contratación e clasificación profesional.....	6
<b>Artigo 8º.- Contratación</b> .....	6
<b>NORMAS XERAIS</b> .....	6
A) CONTRATOS A TEMPO PARCIAL .....	6
B) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN.....	7
C) CONTRATOS PARA A REALIZACIÓN DUNHA OBRA OU SERVIZO DETERMINADO.....	7
D) CONTRATO DE TRABALLO EN PRÁCTICAS.....	8
E) CONTRATO PARA A FORMACIÓN E A APRENDIZAXE.....	8
F) CONTRATOS FIXOS DESCONTINUOS.....	9
G) CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE.....	9
<b>Artigo 9º.- Sucesión de empresas e Subrogación do Persoal</b> .....	9
<b>Artigo 10º.- Período de proba</b> .....	10
<b>Artigo 11º.- Clasificación profesional</b> .....	10
<b>Artigo 12º. Definición de competencias dos postos de traballo</b> .....	11
<b>Artigo 13º.- Postos funcionais</b> .....	12
<b>Artigo 14º.- Definición de postos funcionais e características</b> .....	12
<b>Artigo 15º.- Mobilidade funcional</b> .....	13
MOBILIDADE FUNCIONAL POR DECISION DA VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO E ACOSO LABORAL OU SEXUAL .....	13
<b>Artigo 16º.- Cesamentos</b> .....	13
CAPÍTULO V: Xornada, vacacións, permisos, ascensos, excedencia, maternidade.....	14
<b>Artigo 17º.- Xornada</b> .....	14
<b>Artigo 18º.- Vacacións</b> .....	14
<b>Artigo 19º.- Permisos</b> .....	15
<b>Artigo 20º.- Ascensos e vacantes</b> .....	15
<b>Artigo 21º.- Excedencias</b> .....	16
<b>Artigo 22º.- Conciliación da vida familiar e laboral: maternidade, paternidade e adopción</b> .....	16



## ensino

CAPÍTULO VI: Actualización, perfeccionamento .....	17
<b>Artigo 23º</b> .....	17
CAPÍTULO VII: Dereitos sindicais .....	18
<b>Artigo 24º</b> .....	18
CAPÍTULO VIII: Melloras sociais .....	18
<b>Artigo 25º.- Bolsas para fillos</b> .....	18
<b>Artigo 26º.- Seguro de responsabilidade civil e accidentes</b> .....	19
CAPÍTULO IX: Retribucións.....	19
<b>Artigo 27º</b> .....	19
<b>Artigo 28º</b> .....	19
<b>Artigo 29º.- Complemento de dedicación</b> .....	19
<b>Artigo 30º.- Complemento de desenvolvemento e perfeccionamento profesional</b> .....	19
<b>Artigo 31</b> .....	20
<b>Artigo 32º</b> .....	20
CAPÍTULO X: Réxime disciplinario .....	20
<b>Artigo 33º</b> .....	20
CAPÍTULO XI: Seguridade, saúde laboral e violencia de xénero .....	20
<b>Artigo 34º.- Seguridade, saúde no traballo e violencia de xénero</b> .....	21
CAPÍTULO XII: Globalidade, absorción, dereitos adquiridos .....	22
<b>Artigo 35º</b> .....	22
DISPOSICIÓN ADICIONAIS .....	22
<b>Disposición adicional primeira</b> .....	22
Os traballadores integrados no ámbito persoal deste convenio percibirán o citado complemento de desenvolvemento profesional equivalente á cantidade que resulte de multiplicar o valor do CPP fixado nas táboas salariais, segundo o posto de traballo, polo número de trienios cumpridos, sempre que se dean as condicións establecidas no artigo 30 e na disposición adicional segunda .....	23
<b>Disposición adicional terceira</b> .....	23
DISPOSICIÓN TRANSITORIAS .....	23
<b>Disposición transitoria primeira</b> .....	23
<b>Disposición transitoria segunda</b> .....	23
DISPOSICIÓN FINAL .....	23
<b>Disposición final primeira:</b> .....	23
<b>Disposición final Segunda</b> .....	23
<b>Disposición final terceira</b> .....	24
<b>Disposición final cuarta</b> .....	24
<b>Disposición final quinta: Adhesión ao ASAC</b> .....	24
<b>Disposición final Sexta</b> .....	24

**CAPÍTULO I: Ámbitos****Artigo 1º.- Ámbito territorial**

Este convenio colectivo é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Nos convenios de ámbito inferior que puideren negociarse a partir do asinamento deste convenio, excluíranse expresamente da súa negociación: período de proba, clasificación de grupos profesionais, modalidades de contratación, agás nos aspectos de adaptación ao ámbito de empresa, o réxime disciplinario e as normas mínimas en materia de seguridade e hixiene no traballo e mobilidade xeográfica.

**Artigo 2º.- Ámbito funcional**

Quedarán afectadas por este convenio todas as empresas privadas que se dediquen a impartir ensino e formación NON REGRADA, xa sexa presencial, a distancia, semipresencial ou en liña. Quedan expresamente excluídas do ámbito funcional de aplicación deste convenio as empresas autorizadas para impartir calquera dos ensinamentos regrados na Lei orgánica 2/2006 de educación.

**Artigo 3º.- Ámbito temporal**

A duración deste convenio será ata o 31 decembro de 2018.

Entrará en vigor a partir da data da súa publicación no BOE e os seus efectos económicos aplicaranse con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2014, salvo as excepcións previstas no artigo 29 e disposición transitoria segunda.

As empresas dispoñerán dun prazo de tres meses, desde a publicación no BOE deste convenio colectivo, para faceren efectivos os atrasos que no seu caso poidan corresponder.

As retribucións do ano 2018 deberán negociarse antes do 31 de decembro de 2017.

As partes deberán denunciar este convenio con dous meses de antelación á data do termo da súa vixencia. No caso de non efectuar a dita denuncia, entenderase prorrogado anualmente por tácita recondución.

Denunciado o convenio, as partes comprométense a iniciar conversas nun prazo non superior a un mes antes da data do seu vencemento ou prórroga.

Ata o asinamento do novo convenio, manterase en vigor o anterior.

**Artigo 4º.- Ámbito persoal**

Este convenio afectará a todo o persoal que, en réxime de contrato de traballo, preste os seus servizos ás empresas incluídas no ámbito funcional.



**ensino**

## **CAPÍTULO II: Comisión Paritaria**

### **Artigo 5º.- Constitución da Comisión Paritaria**

No mes seguinte ao da publicación no BOE do convenio, constituirase unha comisión para a interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do establecido neste convenio.

Entre as súas facultades, confíreselle expresamente a de homologar calquera categoría laboral actualmente existente coas establecidas no convenio, así como a de corrixir calquera erro que puidese producirse na súa publicación.

Na primeira sesión procederase a establecer as sedes e nomear un presidente e un secretario que asumirán respectivamente a función de convocar, moderar as reunións e redactar as actas destas, levando o oportuno rexistro e arquivo dos asuntos tratados. Farase de forma rotativa.

Esa comisión estará integrada por representantes das organizacións asinantes do convenio, sen computar para estes efectos o presidente e secretario.

A Comisión Paritaria fixa o seu domicilio, para os efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, no seguinte enderezo:

**COMISIÓN PARITARIA ENSINO E FORMACIÓN NON REGRADA**

C/ Jacometrezo, 15, 5º M, 28013 MADRID

### **Artigo 6º.- Funcionamento**

A Comisión Paritaria reunirse con carácter ordinario unha vez ao trimestre e con carácter extraordinario cando o solicite a maioría das organizacións dunha das partes.

En ambos os casos, a convocatoria farase por escrito (correo postal ou electrónico), cunha antelación mínima de 10 días hábiles, indicándose nela a orde do día, data, hora e lugar da reunión, e achegarase a documentación necesaria.

Os acordos da Comisión Paritaria tomaranse por voto ponderado en función da representatividade de cada organización na mesa negociadora do convenio, requíndose para tomar acordos válidos a aprobación da maioría da representatividade patronal e da sindical. O presidente e o secretario teñen voz, pero non voto.

Se as partes se someten voluntariamente á súa arbitraje, a resolución da Comisión Paritaria será vinculante.

## **CAPÍTULO III: Organización do traballo**

### **Artigo 7º**

A organización e disciplina de traballo nestas empresas será competencia exclusiva da persoa física ou xurídica propietaria delas, axustándose no seu exercicio ao establecido na lexislación vixente en cada momento e ás disposicións de carácter interno con que se doten, logo da consulta á representación legal dos traballadores.

**CAPÍTULO IV: Contratación e clasificación profesional****Artigo 8º.- Contratación****NORMAS XERAIS**

Os traballadores afectados por este convenio poderán ser contratados a teor de calquera das modalidades legais establecidas en cada momento.

Formalizarase seguindo as disposicións legais vixentes. Os traballadores contratados pola empresa sen pactar modalidade especial ningunha canto á súa duración, consideraranse fixos transcorrido o período de proba, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal.

Tamén adquirirán a condición de fixos aqueles traballadores que, nun período de trinta meses, estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, todo iso de conformidade co establecido en cada momento pola lexislación vixente.

O disposto anteriormente non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de substitución e interinidade, aos contratos temporais concertados no marco de programas públicos de emprego-formación, así como aos contratos temporais que utilicen empresas de inserción debidamente rexistradas e o obxecto dos devanditos contratos sexa considerado como parte esencial dun itinerario de inserción personalizado.

Os traballadores sen contrato escrito, salvo que se demostre que a súa relación non é laboral, transcorrido o período de proba, presumiranse fixos, así como aqueles que, finalizadas as prórrogas legais, sigan traballando na empresa.

No suposto de se producir modificacións lexislativas que afecten ao ámbito da contratación, a Comisión Paritaria reunirse para proceder ás modificacións oportunas, convocándose a comisión negociadora para a súa aprobación.

**A) CONTRATOS A TEMPO PARCIAL**

Os traballadores con contratación a tempo parcial terán preferencia a ampliar a súa xornada mediante a realización de horas complementarias nun máximo do 45 % das horas ordinarias contratadas, caso de necesitalo a empresa e reunir os traballadores as condicións que o posto precise, cando así o pactou expresamente co traballador e a súa xornada de traballo non fose inferior a dez horas semanais en cómputo anual.

O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da formalización do contrato a tempo parcial ou con posterioridade, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito e o empresario só poderá esixir a súa realización cando así o pactase expresamente co traballador.

O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida polo empresario.

Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, a empresa poderá ofrecerlle ao traballador en calquera momento a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuxo número non poderá superar o 22 % das horas ordinarias obxecto do contrato de traballo. Estas horas complementarias non se computarán para os efectos das porcentaxes de horas complementarias pactadas.

A realización de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un aviso previo de 15 días, unha vez cumprido un ano desde a concertación do contrato, cando conorra algunha das seguintes circunstancias:

- atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores;
- por necesidades formativas sempre que se acredite a incompatibilidade horaria, ou
- por incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

A negativa do traballador á realización das horas complementarias, pactadas ou voluntarias, non constituirá conduta laboral sancionable.

A xornada dos traballadores a tempo parcial rexistrarase día a día e totalizarase mensualmente, entregando copia ao traballador, canda o recibo de salarios, do resumo de todas as horas realizadas cada mes, tanto as ordinarias como as complementarias. En caso de incumprimento das referidas obrigas de rexistro, o contrato presumirase formalizado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos. O número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

Cando o contrato a tempo parcial implique a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, será posible efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria.

En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias, incluídas as previamente pactadas e as voluntarias, non poderá exceder a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, dun traballador a tempo completo comparable.

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos aos que se refire o artigo 35.3 do ET.

A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para o traballador e non se poderá impoñer de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao amparo do disposto no artigo 41.1.a do ET. O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52.c do ET, poidan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

## **B) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN**

Cando o contrato de duración determinada previsto no apartado 1.b do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores se concerte por empresas e traballadores afectados por este convenio colectivo, terá unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaseis meses. Ese período de dezaseis meses computarase a partir da data da causa ou circunstancias que xustifiquen a súa utilización.

No caso de que este contrato se concerte por unha duración inferior a doce meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de devandito límite máximo.

Ao finalizar este contrato o traballador terá dereito a percibir a indemnización económica que lle corresponda conforme á lexislación vixente.

## **C) CONTRATOS PARA A REALIZACIÓN DUNHA OBRA OU SERVIZO DETERMINADO**

Teñen por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade do centro. O contrato deberá especificar con precisión e claridade o carácter da contratación e identificar abondo o traballo ou tarefa que constitúa o seu obxecto. A duración do contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo, sen que poida superar en ningún caso o período máximo establecido no Estatuto dos Traballadores.

Para os efectos de aplicación do parágrafo anterior, o contrato de traballo por obra ou servizos determinados queda identificado e será válido cando as empresas de ensino afectadas por este convenio subscriban acordos con terceiros —tanto empresas privadas de calquera orde como institucións e administracións públicas de calquera ámbito— para prestarlles servizos ou cursos de ensino e contraten traballadores para desenvolver actividades relacionadas coa prestación dos servizos derivados dos ditos contratos ou acordos.



**ensino**

A identificación ou suposto de contratación por obra ou servizo, descrita no parágrafo anterior, enténdese sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización de devandita modalidade de contratación laboral permitida legalmente.

Ao finalizar este contrato, o traballador terá dereito a percibir a indemnización económica que lle corresponda conforme á lexislación vixente.

#### **D) CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS**

Poderá concertarse con quen posúa título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou certificado de profesionalidade de acordo co previsto na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de sete anos cando o contrato se concerte cun traballador con discapacidade, como así se prevé no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores.

Eses contratos concertaranos a empresa e o traballador en prácticas de acordo coas seguintes regras e, suplementariamente, coa lexislación vixente:

- 1) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. As partes poderán acordar ata dúas prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima de dous anos. En ningún caso a duración de cada prórroga poderá ser inferior a seis meses.
- 2) As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato, debendo empresa e traballador, na medida do posible, formalizar por escrito en documento anexo ao contrato os novos prazos de duración do devandito contrato.
- 3) En virtude da mesma titulación ou certificado de profesionalidade só se poderá realizar un contrato en prácticas, coas súas respectivas prórrogas. Para estes efectos, os títulos de grao, mestrado e, se for o caso, doutoramento, correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, salvo que, ao ser contratado por primeira vez mediante un contrato en prácticas, o traballador posúa xa o título superior de que se trate.
- 4) A retribución será o 80 % o primeiro ano e o 90 % o segundo, da retribución establecida en convenio para á súa categoría profesional.
- 5) O período de proba nesta modalidade contractual será dun mes para os titulados de grao medio ou certificado de profesionalidade nivel 1 ao 2 e de dous meses para os titulados de grao superior ou certificado de profesionalidade de nivel 3. Se ao termo do contrato o traballador continúa na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba, e a duración das prácticas computarase para os efectos de antigüidade.

#### **E) CONTRATO PARA A FORMACIÓN E A APRENDIZAXE**

O contrato para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia da actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo. Poderase concertar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 25 anos (ou con menores de 30 anos ata que a taxa de desemprego se sitúe por baixo do 15%, segundo a disposición transitoria a Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de Outubro que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirido para realizar un contrato en prácticas).

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con persoas con discapacidade, nin cos colectivos en situación de exclusión social previstos na Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, nos casos en que sexan contratados por parte de empresas de inserción cualificadas e activas no rexistro administrativo correspondente, nin nos supostos de contratos concertados con alumnos participantes en proxectos de emprego e formación (artigo 10.b do Real Decreto Lexislativo 3/2015).





**ensino**

Estes contratos rexeranse polas seguintes regras:

1. A duración mínima do contrato será de seis meses e a máxima de dous anos. Esta duración poderá incrementarse ata os tres anos en función das necesidades organizativas ou produtivas da empresa, sen que a duración mínima poida ser inferior a seis meses. No caso de que o contrato se concerte por unha duración inferior á máxima establecida, este poderá prorrogarse mediante acordo entre as partes ata por dúas veces, sen que a duración de cada prórroga poida ser inferior a seis meses e sen que a duración total do contrato poida exceder da duración máxima de dous anos ou, se for o caso, de tres anos.
2. As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato, debendo empresa e traballador, na medida do posible, formalizar por escrito en documento anexo ao contrato os novos prazos de duración deste.
3. O tempo dedicado á formación teórica non será inferior ao 25 % durante o primeiro ano e o 15 % durante o segundo e terceiro ano da xornada máxima prevista en convenio colectivo ou, se non o houber, da xornada máxima legal.
4. A retribución do traballador será o salario mínimo interprofesional (SMI), con independencia do tempo dedicado a formación.
5. O período de proba nesta modalidade contractual será dun mes. No caso de que o traballador continúe na empresa ao termo do contrato, non poderá concertarse un novo período de proba, e a duración do anterior contrato computarase para os efectos de antigüidade.
6. Á finalización do contrato, o empresario deberá entregar ao traballador un certificado no que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida.

No non regulado de forma expresa neste convenio, para os contratos para a formación rexerá o disposto na lexislación vixente.

#### **F) CONTRATOS FIXOS DESCONTINUOS**

Atendendo ás peculiaridades do sector de ensino non regrado, as empresas ás que lles sexa de aplicación este convenio poderán transformar contratos temporais ou subscribir cos seus traballadores contratos de traballo fixos-descontínuos, tanto a xornada completa como baixo a modalidade de contrato a tempo parcial, todo iso de acordo co previsto no artigo 16.4 do Estatuto dos traballadores e demais normativa vixente concordante de aplicación.

#### **G) CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE**

As empresas de máis de 50 traballadores deberán asegurar o cumprimento da obriga de reserva nas contratacións de, polo menos, un 2 % para persoas cun grao de discapacidade superior ao 33 %, de acordo co artigo 42.1 do Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de Novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

### **Artigo 9º.- Sucesión de empresas e Subrogación do Persoal**

No relativo á sucesión de empresas, estarase ao establecido no artigo 44 e concordantes do Estatuto dos Traballadores.

Para as empresas privadas que xestionan centros de titularidade pública, nos supostos en que se produza a adxudicación da concesión de servizo público a unha nova empresa por finalización da concesión e concurso posterior, ou calquera outra modificación no sistema de xestión do servizo, a nova empresa deberá subrogarse en tódolos dereitos e obrigas dos traballadores con contrato en vigor e antigüidade mínima de 3 meses na empresa sainte.

Para facer efectiva a subrogación contemplada neste apartado, deberase seguir o procedemento seguinte:

- 1) A empresa entrante deberá comunicarlle á empresa saínte, por medio fidedigno, a súa condición de nova adxudicataria do servizo.
- 2) A empresa saínte notificará aos traballadores o cambio de concesionario, con indicación da razón social da empresa entrante.
- 3) A empresa saínte poñerá a disposición da entrante e da representación legal dos traballadores, se a houber, no prazo máximo de dez días naturais antes da data de inicio do servizo pola nova empresa adxudicataria, a seguinte documentación:
  - relación dos traballadores subrogados, con indicación dos seus datos persoais e laborais,
  - copia dos contratos de traballo dos traballadores desa relación,
  - copia dos tres últimos recibos de salarios dos traballadores indicados,
  - certificado de acharse ao corrente das súas obrigas coa seguridade social
  - fotocopia dos modelos TC/2 dos últimos catro meses.

### **Artigo 10º.- Período de proba**

O período de proba que se establece para os traballadores contratados, segundo este convenio, será de seis meses para os que teñan titulación universitaria ou de grao, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, e de dous meses para o resto de traballadores.

O dito período computarase para os efectos de antigüidade.

### **Artigo 11º.- Clasificación profesional**

Co obxecto de adecuar o sistema de clasificación profesional existente no anterior convenio ao disposto no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores e á realidade do sector do ensino non regrado, establécese unha nova clasificación profesional que implica unha substitución do sistema ata agora existente baseado, exclusivamente, en categorías profesionais.

A nova clasificación profesional fundaméntase na existencia de grupos profesionais, incluíndose en cada un deles os diversos postos de traballo. Para estes efectos, as anteriores categorías reconvértense nos novos postos de traballo.

O persoal que presta os seus servizos nas organizacións e centros de traballo afectados por este convenio estará clasificado en catro grupos profesionais definidos por nivel, a súa responsabilidade e competencias profesionais. Cada grupo profesional inclúese nunha área acorde os postos de traballo.

O persoal quedará integrado nalgún dos catro grupos profesionais, de acordo coa responsabilidade profesional, competencia xeral desenvolvida, funcións, posición no organigrama e requirimentos de titulación académica ou profesional necesarios para o exercicio da prestación laboral.

A partir da publicación deste convenio no *Boletín Oficial del Estado*, non se poderán realizar contratacións coas anteriores categorías profesionais, e as entidades estarán obrigadas a contratar por grupo profesional e posto de traballo específico.

Nas empresas do ámbito do convenio, contratarase o persoal conforme algún dos seguintes grupos, os cales teñen carácter enunciativo e non supoñen a obriga de contratar para todos eles, se a empresa non o precisa:

En todo caso, as empresas que non teñan contratado, polo menos, un traballador como profesor titular, non poderán contratar traballadores como profesor auxiliar ou adxunto.

#### **GRUPO I: PERSOAL DOCENTE**

Incluiranse neste grupo os seguintes postos de traballo:

- profesor/a titular
- profesor/a de taller
- profesor/a auxiliar ou adxunto/a
- profesor/a auxiliar «en liña»



**ensino**

instructor/a ou experto/a  
educador/a social.

#### **GRUPO II: PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN**

Incluiranse neste grupo os seguintes postos de traballo:

xefe/a de Administración  
oficial administrativo/a de primeira  
oficial administrativo/a de segunda  
orientador/a profesional  
auxiliar administrativo/a  
redactor/a – corrector/a  
axente comercial  
televendedor/a  
Prospector/a de emprego

#### **GRUPO III: PERSOAL DE SERVIZOS**

Incluiranse neste grupo os seguintes postos de traballo:

encargado/a de almacén  
empregado/a de Servizos Xerais  
auxiliar non docente  
monitor/a- animador/a.

#### **GRUPO IV: PERSOAL NON DOCENTE**

Incluiranse neste grupo os seguintes postos de traballo:

titulado/a non docente

### **Artigo 12º. Definición de competencias dos postos de traballo**

#### **Grupo profesional I. Persoal docente**

**Profesor/a titular:** é quen, reunindo as condicións e titulación esixidas pola lexislación, exerce a función docente e o desenvolvemento dos programas establecidos no centro nas distintas modalidades de formación: presencial, a distancia e en liña.

**Profesor/a de taller:** é quen, reunindo os coñecementos necesarios, imparte a súa actividade como docente en programas socioculturais.

**Profesor/a auxiliar ou adxunto/a:** colabora co profesor titular e é dirixido por aquel na súa actividade.

**Profesor auxiliar «en liña»:** é quen colabora co profesor titular e é dirixido pola súa actividade na formación «en liña».

**Instructor/a ou experto/a:** é quen imparte ensino en función dos seus coñecementos específicos atendendo aos requirimentos que esixa a especialidade formativa.

**Educador/a social:** é quen, reunindo unha titulación específica ou habilitación, realiza as funcións correspondentes á súa formación.

#### **Grupo II: Persoal de administración**

**Xefe/a de administración:** é quen ten ao seu cargo a dirección administrativa e/ou secretaría da empresa.

**Oficial administrativo/a de primeira:** é quen, sendo contratado como tal, posúe coñecemento e dominio dunha determinada función dentro da área de administración e xestión da empresa.



## ensino

**Oficial administrativo/a de segunda:** é quen, sendo contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desenvolver con dominio o seu cometido ou non pode ocupar a praza do oficial de primeira por non dispoñer a empresa de vacante ou non precisarse para o desempeño do traballo o dominio ou especialización que é inherente ao oficial de primeira.

**Orientador/a profesional:** é a quen a dirección contrata e encomenda a orientación aos alumnos do centro nas posibles saídas profesionais.

**Auxiliar administrativo/a:** é quen exerce funcións administrativas, burocráticas, biblioteca, atención ao teléfono, recepción e demais servizos relacionados co Departamento de Administración e Dirección.

**Redactor/a – Corrector/a:** é quen supervisa os textos facilitados polos profesores ou a dirección co fin de conseguir a súa correcta redacción e posterior impresión.

**Axente comercial:** é quen se dedica á promoción e venda dos cursos que imparte a empresa, baixo a dirección e supervisión da persoa titular da empresa.

**Televendedor/a:** é quen se dedica á promoción e/ou venda dos cursos que imparte a empresa por teléfono/en liña, baixo a dirección e supervisión da persoa titular da empresa.

**Prosector/a de emprego:** é quen se dedica á realización de labores de acompañamento, motivación e asesoramento das persoas demandantes de emprego, recompilando información sobre o mercado laboral, deseñando itinerarios formativos individuais, contactos con empresas para posible inserción, entre outras.

### **Grupo III: Persoal de servizos**

**Encargado/a de almacén:** é quen, sendo contratado como tal, se encarga do aprovisionamento, custodia e distribución do material que precisa a empresa para o desenvolvemento da súa actividade propia.

**Empregado/a de servizos xerais:** é quen atende o servizo de limpeza de instalacións e mobiliario, mantemento das instalacións, equipamentos, e realiza funcións de distribución de material que a empresa necesita para o desenvolvemento da súa actividade, etc.

**Auxiliar non docente:** é quen, a xuízo da dirección, exerce labores de atención e asistencia ao alumnado en actos ou programas formativos ou culturais.

**Monitor/a-animador/a:** é a quen a dirección encomenda labores de atención e asistencia aos usuarios.

### **Grupo IV: Persoal non docente**

**Titulado/a non docente:** é quen, reunindo unha titulación específica, realiza a función concreta para a que foi contratado.

### **Artigo 13º.- Postos funcionais**

Poden ser:

- director/a
- subdirector/a
- xefe/a de estudos

### **Artigo 14º.- Definición de postos funcionais e características**

Desempeñaranos aqueles traballadores aos que a dirección da empresa encomende funcións que lle sexan propias. Gozarán desta categoría e o conseguinte tratamento mentres exerzan a dita función. Xa que logo, non consolidarán ningún dereito adquirido.

**Director/a:** é a quen a empresa encarga dirixir, orientar e supervisar as súas actividades e as dos seus traballadores.

**Subdirector/a:** é quen substitúe o director/a.

**Xefe/a de estudos:** é a quen, reunindo as condicións necesarias, encomenda a Dirección as tarefas de



**ensino**

coordinación pedagóxica, planificación de horarios lectivos e disciplina de profesorado e alumnado dentro do centro.

### **Artigo 15º.- Mobilidade funcional**

A mobilidade funcional poderase levar a cabo dentro do mesmo grupo profesional, cumprindo o requisito de titulación, experiencia laboral e con respecto á dignidade do traballador.

No caso da realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional, só se poderá aplicar se existen razóns técnicas ou organizativas que o xustificuen e polo tempo imprescindible para a súa realización.

Cando a mobilidade funcional se leva a cabo dentro do mesmo grupo profesional a un posto de mellor retribución, o traballador terá dereito a percibir a retribución correspondente ao devandito posto de traballo, e deberase manter a retribución do posto de traballo de orixe se o novo tiver un nivel retributivo inferior a aquel.

A empresa deberá notificar á representación legal dos traballadores, se a houber, calquera caso de mobilidade funcional que se leve a cabo, con carácter previo a súa execución.

#### **MOBILIDADE FUNCIONAL POR DECISION DA VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO E ACOSO LABORAL OU SEXUAL**

A vítima de violencia de xénero que teña recoñecida esta condición terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante. A empresa deberá informar a vítima de violencia de xénero dos postos de traballo vacantes que existen.

No caso de acoso laboral ou sexual recoñecido por sentenza xudicial firme, a empresa estará obrigada a cambiar a traballadora ou traballador a outro posto de traballo dentro do seu mesmo grupo profesional e co mesmo nivel retributivo.

### **Artigo 16º.- Cesamentos**

Cando o traballador cese a instancia da empresa, esta deberá dar cumprimento ao lexislado para tal efecto.

Se o cesamento se debe á vontade do traballador, este deberá notificalo á empresa por escrito con, polo menos, 30 días de antelación. No caso de incumprimento, a empresa poderá descontarlle da súa liquidación dous días de salario por cada día de atraso no aviso previo, ata un máximo de 30 días.

Se a empresa recibe o aviso previo no tempo e a forma procedentes, estará obrigada a aboar ao traballador a liquidación correspondente. O incumprimento desta obriga levará ligado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe de dous días de salario por cada día de atraso no aboamento da súa liquidación, ata un máximo de 30 días.

No caso de acceso á función pública, o aviso previo poderá facerse dentro dos sete días seguintes contados desde a publicación das listaxes definitivas de aprobados.

**CAPÍTULO V: Xornada, vacacións, permisos, ascensos, excedencia, maternidade****Artigo 17º.- Xornada**

1) A xornada laboral anual máxima dos traballadores atanguidos por este convenio será:

Grupo I: 1446 horas

Grupos II, III: 1715 horas

Cómputo de postos de traballo funcionais: 200 horas sobre o cómputo anual establecido para o seu grupo.

Para unha máis conveniente organización do traballo, establécese como módulo semanal de referencia 34 horas semanais para o Grupo I e 39 horas semanais para os Grupos II, III e IV.

No entanto, a empresa pode optar por outra distribución semanal, en función da actividade, necesidades, carácter do contrato, etc., de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

As horas de mera presenza consideraranse dentro da xornada de traballo efectivo, sempre que, en virtude do horario establecido pola Dirección do centro, esta así o estime, e se dediquen á realización de tarefas docentes e de análoga natureza.

2) Terán a consideración de horas extraordinarias cantas excedan das establecidas en convenio ou pactadas, se estas fosen de menor xornada. As horas extraordinarias faranse de mutuo acordo entre as partes e tendo en conta a limitación legal establecida para este efecto. A súa retribución farase mensualmente ou ao finalizar o contrato, se for o caso.

Na realización da mencionada xornada, a empresa terá en conta as limitacións legais establecidas para o efecto.

3) Prestación de servizos en días festivos por traballadores adscritos á actividade de «Idioma español para estranxeiros» e «Programas socioculturais e tempo libre».

Na actividade de Idioma español para estranxeiros e Programas socioculturais e tempo libre, e para atender necesidades de servizos ou por razóns técnicas ou organizativas, os traballadores, adscritos total ou parcialmente á devandita actividade, poderán excepcionalmente prestar os seus servizos tanto en domingos e días festivos como en festas laborais ou oficiais, sempre que a dita prestación sexa pactada previamente pola empresa e os traballadores afectados. Esas horas retribuiranse, ou se non compensaranse, segundo acorden empresa e traballador, respectándose en todo caso o descanso semanal previsto no artigo 37.1 do ET.

Se empresa e traballador non pactasen a retribución ou compensación para as horas traballadas en días festivos ou festas laborais e oficiais, a dirección da empresa, atendendo a razóns organizativas e respectando en todo caso o previsto no artigo 37.2 do ET e normativa concordante de aplicación, poderá optar entre:

a) Retribuír as citadas horas segundo a normativa vixente.

b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuído por cada xornada diaria completa de traballo prestado nas circunstancias arriba descritas. O dito descanso compensatorio deberá gozarse segundo o calendario que para ese efecto determine a empresa, e dentro dos catro meses seguintes á data de prestación de servizos en días festivos ou festas oficiais.

O anterior sistema de compensación por descanso non será de aplicación nin poderá esixirse a aqueles empregados contratados exclusivamente para traballar en días festivos ou festas oficiais.

**Artigo 18º.- Vacacións**

Todos os traballadores afectados por este convenio gozarán dun mes de vacacións retribuídas ao ano ou a parte proporcional ao tempo traballado. Gozaranse nos períodos de menor actividade empresarial, preferentemente no verán. Para ese efecto, a empresa fixará coa antelación de, polo menos, dous meses, o



**ensino**

calendario, as quendas, etc.

A súa fixación efectuarase a teor do previsto na lexislación laboral vixente.

O Grupo I, ademais, gozará en Semana Santa e Nadal os días de vacacións que a empresa conceda ao seu alumnado. En caso de prestar servizos en Semana Santa e/ou Nadal, o traballador pertencente a este grupo terá dereito á compensación de dous días de permiso retribuído e un día para os que dean clase en Semana Santa; a empresa fixará a data de gozo dos devanditos días de permiso en función das necesidades organizativas da empresa.

Os Grupos II, III e IV en Semana Santa e Nadal os días en que a empresa suspenda as súas actividades non docentes ou, en calquera caso e como mínimo, catro días laborais ao ano.

### **Artigo 19º.- Permisos**

1. O traballador terá dereito aos seguintes permisos retribuídos:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio ou inicio da vida en común, cando se trate de parellas de feito debidamente inscritas no rexistro oficial da comunidade autónoma onde estea empadroada. En todo caso, o gozo do permiso deberá comunicarse cun aviso previo de 15 días naturais. A mesma parella poderá usar este permiso ben en matrimonio ben no inicio da vida en común.

b) Tres días en caso de nacemento dun fillo, falecemento, accidente ou enfermidade graves, ou hospitalización dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade e 2 máis se tiveren que desprazarse a unha provincia non limítrofe, illa ou outro país.

c) Un día por voda de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.

e) Para realizar exames prenatais e técnicas de preparación ao parto as traballadoras embarazadas, logo do aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

f) Un día por traslado de domicilio.

g) Polo tempo indispensable para o cumprimento inescusable dun deber de carácter público e persoal.

h) Dous días por intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade e 2 máis de teren que desprazarse a unha provincia non limítrofe, illa ou outro país.

2. Todo o persoal afectado por este convenio poderá solicitar ata 15 días de permiso sen soldo por ano que deberán serlle concedidos de solicitálo con, polo menos, 20 días de aviso previo. De efectuarse a solicitude atopándose outro traballador de permiso, a dirección decidirá sobre a súa concesión tendo en conta as necesidades da empresa.

### **Artigo 20º.- Ascensos e vacantes**

Oss auxiliares administrativos ascenderán ao posto de oficial sempre que exista vacante e reúnan as condicións que, a xuízo da Dirección e oída a representación dos traballadores, precise o posto.

Os auxiliares administrativos con catro anos de antigüidade e rendemento satisfactorio, de non existir vacante de oficial, terán dereito á retribución salarial deste.

1. Vacantes no grupo I. Cubriranse co persoal de postos inferiores do mesmo grupo cando, a xuízo do titular, reúnan as condicións necesarias.

2. De non existir no grupo I alguén que poida optar ás vacantes anteriores, terán preferencia os traballadores dos grupos II, III e IV cando, a xuízo do titular, reúnan as condicións necesarias.

3. Vacantes entre o persoal de servizos. As vacantes que se produzan cubriranas os traballadores do posto inmediatamente inferior, a condición de que, a xuízo do titular, reúnan a capacidade para o desempeño do posto que se vai cubrir.

4. No caso de nova contratación ou produción de vacante, e sempre que non puidese acceder a estes

postos o persoal fixo do cadro de persoal, terá preferencia o persoal con contrato a tempo parcial.

### **Artigo 21º.- Excedencias**

1º.- Na concesión das excedencias, as empresas rexeranse polo establecido na lexislación laboral vixente e nas condicións igualmente establecidas.

2º.- Atendendo á lexislación vixente para promover a vida familiar e laboral das persoas traballadoras, todos os traballadores afectados por este convenio terán dereito a solicitar unha excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa. Durante o primeiro ano de excedencia, todos os traballadores e traballadoras terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido ese prazo, a reserva quedará referida a un grupo profesional ou categoría equivalente. De igual forma, os traballadores e traballadoras afectados por este convenio poderán solicitar unha excedencia dunha duración non superior a dous anos para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste apartado, cuxo período de duración poderá utilizarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Os períodos en que os traballadores permanezan en situación de excedencia, conforme ao establecido nos apartados anteriores, serán computables para os efectos de antigüidade.

### **Artigo 22º.- Conciliación da vida familiar e laboral: maternidade, paternidade e adopción**

1) As traballadoras terán dereito á súa retribución total durante os permisos de maternidade, a teor da lexislación vixente e nas condicións que esta determine:

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción, e de acollemento, de acordo co artigo 45.1 *d* do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo.

A teor do disposto no artigo 48.7 do ET, nos supostos de nacemento dun fillo, adopción, garda con fins de adopción, ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.*d*) do ET, o traballador terá dereito á suspensión do contrato por paternidade durante catro semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto, adopción, adopción, garda con fins de adopción, ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do gozo compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados nos apartados 4 e 5 do artigo 48 do ET.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción, adopción, garda con fins de adopción, ou acollemento, este dereito corresponderalle só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; no entanto, cando o período de descanso regulado no artigo 48.5 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá exercitalo o outro. O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos.

En todo o non regulado expresamente neste artigo, rexerá o disposto na lexislación vixente en cada momento.

2) Os/As traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de



ausencia de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada nunha hora coa mesma finalidade ou acumulala en xornadas completas, nos termos previstos na lexislación vixente.

Este permiso poderán exercelo indistintamente a nai ou o pai no caso de traballaren ambos.

A concreción horaria deste dereito e a determinación do gozo do permiso de lactación regulado neste apartado corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente a empresa, con 15 días de antelación, da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Así mesmo, o traballador poderá substituír o dereito indicado no parágrafo anterior pola acumulación deste período en xornadas completas de forma continuada, xusto despois da finalización do período de suspensión por maternidade. A concreción da devandita acumulación para o traballador que así o solicite será por un permiso retribuído de 15 días laborables.

3) Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou persoa con discapacidade, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A concreción horaria e a determinación do período de gozo da redución de xornada corresponderanlle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria, quen deberá facer o aviso previo ao empresario con quince días de antelación á data de reincorporación á súa xornada anterior.

Se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario podería limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O traballador deberá facer o aviso previo ao empresario con quince días de antelación á data en que se incorpore á súa xornada diaria.

4) Os traballadores que teñan a condición de futuros pais poderán, se o desexaren, reducir a súa xornada no caso de non existir horario flexible, ou acomodalo, para asistir e acompañar a clases de preparación ao parto, coa redución proporcional de haberes, pero sen perda de ningún outro dereito laboral. Esa redución de xornada establecerase de mutuo acordo entre a Dirección da empresa e o traballador.

5) Tamén terán dereito á redución da súa xornada, con redución proporcional de haberes, os proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente, para o coidado de menor ou menores que estean ao seu cargo e se atopen afectados por cancro ou enfermidade grave que requira ingreso hospitalario de longa duración e/ou tratamento continuado da enfermidade.

6) En todo o non expresamente regulado neste artigo, estarase ao disposto nos artigos 37 e 48 do Estatuto dos Traballadores, así como á Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

## **CAPÍTULO VI: Actualización, perfeccionamento**

### **Artigo 23º**

Cando a empresa organice cursos de perfeccionamento e, voluntariamente, os traballadores os realicen, os gastos de matrícula, desprazamento, residencia e manutención, se for o caso, correrán a cargo da



**ensino**

empresa.

Se o curso tiver lugar dentro da xornada laboral, estas horas serán computadas como xornada de traballo efectivo dentro da xornada anual.

A formación continua efectuarase segundo o previsto no Acordo Nacional de Formación para o Emprego para o sector do ensino privado ou o acordo que o substitúa e estea vixente en cada momento.

As organizacións non asinantes do acordo mencionado, pero que forman parte da mesa negociadora deste convenio, son membros da Comisión Paritaria do Ensino Privado constituída para a formación continua e, como tales, participarán sempre que aquela estude ou informe sobre plans de formación que se refiran ao ensino non regrado ou establezan criterios de prioridade sectorial para as distintas convocatorias. Xa que logo, a súa participación refírese ao ámbito propio do ensino non regrado.

## **CAPÍTULO VII: Dereitos sindicais**

### **Artigo 24º**

Os dereitos de representación colectiva e sindical dos traballadores rexeranse polo establecido na lexislación laboral vixente.

Para facilitar a actividade sindical, poderase chegar a acordos entre organizacións sindicais e patronais con representatividade no sector sobre a acumulación de horas sindicais dos delegados e delegadas das respectivas organizacións sindicais. Neses acordos, ambas as partes fixarán as condicións e o procedemento.

Doutra banda, no ámbito da empresa, as horas sindicais dos representantes dun mesmo sindicato nun comité de empresa e/ou seccións sindicais recoñecidas poderán acumularse nun ou en varios dos seus membros, de forma permanente ou temporal.

Durante a negociación colectiva, a parte patronal propiciará fórmulas que garantan a concesión, por parte das empresas, de permisos retribuídos a aqueles traballadores, por designación dos sindicatos representativos, asistan ás reunións da mesa negociadora do convenio ou ás sesións que realice a comisión paritaria.

## **CAPÍTULO VIII: Melloras sociais**

### **Artigo 25º.- Bolsas para fillos**

Os traballadores afectados por este convenio que teñan contratada, polo menos, o 40 % da xornada anual, terán dereito a praza gratuíta para os seus fillos nas empresas en que prestan os seus servizos e para as ensinanzas que nelas se imparten en cursos organizados e en funcionamento e que non exceda do 25 % do número de alumnos matriculados nos devanditos cursos.

Durante a súa estancia no centro, os alumnos bolseiros terán idénticas obrigas que o resto.

**Artigo 26º.- Seguro de responsabilidade civil e accidentes**

1. As empresas deberán contratar un seguro de responsabilidade civil para todo o seu persoal cunha cobertura de 42.070,85 euros por traballador/a. O seguro contratado deberá cubrir a responsabilidade civil profesional sen redución en función da xornada de traballo.

2. Igualmente, as empresas subscribirán para os seus traballadores a correspondente póliza de accidentes cunha cobertura de 42.070,85 euros por cada traballador para calquera accidente profesional que sufra o traballador durante a súa vida laboral, incluído accidente *in itinere*.

As coberturas da póliza deste seguro de accidentes serán as seguintes para cada traballador/a:

Capital asegurado en caso de morte por accidente: 42.070,85 euros

Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 42.070,85 euros

Esta última cifra reducirase conforme ás correspondentes porcentaxes pola perda ou inutilidade absoluta de membros, nos casos de incapacidade permanente parcial para profesión habitual.

O infarto de miocardio, e as súas consecuencias, queda garantido sempre que sexa declarado en firme como accidente laboral pola autoridade laboral ou xudicial.

**CAPÍTULO IX: Retribucións****Artigo 27º**

O salario dos traballadores deste convenio estará formado polos seguintes conceptos: salario base, complemento de perfeccionamento profesional e resto de complementos que puidesen corresponderlles.

As empresas aboarán o salario mensual que corresponda aos seus traballadores en función do traballo realizado dentro dos cinco días primeiros de cada mes.

O devandito salario percibirano os traballadores en 14 mensualidades ou en 12 se así o acordan coa empresa.

**Artigo 28º**

O salario base anual que percibirán os traballadores deste convenio, establecido en función da xornada total anual prevista no artigo 17, será o establecido no anexo 1.

**Artigo 29º.- Complemento de dedicación**

Con efectos desde o día un do mes seguinte á data de publicación deste convenio colectivo, os traballadores percibirán un complemento salarial mensual (12 pagas) denominado «de dedicación» que ascenderá ás seguintes contías:

- 105,70 euros/mes se presta servizos o 50 % ou máis da xornada anual
- 52,85 euros/mes se presta servizos menos do 50 % e máis do 25 % da xornada anual
- 32 euros/mes se presta servizos o 25 % ou menos da xornada anual.

**Artigo 30º.- Complemento de desenvolvemento e perfeccionamento profesional**

Co obxectivo de estimular a iniciativa dos traballadores na mellora da súa formación e calidade na prestación de servizos, así como servir de estímulo ao seu propio desenvolvemento profesional e económico, o traballador devindicará un complemento pola formación e coñecementos adquiridos en cada período de tres anos, sempre que a dita formación sexa organizada pola empresa ou expresamente autorizada por ela.

O traballador terá dereito á percepción do mencionado complemento sempre que acredite a realización,



**ensino**

nos tres anos anteriores, de:

- 30 horas de formación, para o grupo I
- 15 horas de formación, para os grupos II e III
- 10 horas de formación, para o grupo IV

Esas horas terán a consideración de horas laborables.

En caso de contratos a tempo parcial, o número de horas de formación será en proporción á xornada contratada.

Se nos períodos de referencia o traballador realiza máis horas das establecidas, estas computaranse tendo como límite o 50 % das horas correspondentes para o período seguinte.

O importe do antedito complemento será o indicado nas correspondentes táboas salariais, establecidas no artigo 28º deste convenio, e farase efectivo na nómina do mes seguinte ao vencemento do correspondente período. Aboarase repartido en 12 ou 14 pagas anuais e ano tras ano ata acumular un novo tramo, que pola súa vez se acumulará ao anteriormente devindicado.

Para os grupos I e II, o mencionado complemento non poderá superar o 30 % do salario base correspondente a cada posto de traballo, establecido nas táboas deste convenio. Para o persoal do grupo III, o complemento de desenvolvemento profesional non poderá superar o 40 % do salario base correspondente a cada posto de traballo, establecido nas táboas salariais deste convenio.

Para o persoal do grupo IV, o mencionado complemento non poderá superar o 50 % do salario base correspondente a cada posto de traballo, establecido nas táboas salariais deste convenio.

### **Artigo 31**

O axente comercial e o televendedor percibirán, ademais do seu salario anual correspondente, en concepto de comisión, a cantidade que individualmente pacte no seu contrato de traballo coa empresa.

### **Artigo 32º**

Os traballadores que desempeñen postos de traballo funcionais percibirán, ademais do seu salario base, e mentres desempeñen a función asignada, as seguintes cantidades ao ano:

- Director/a: 3.031,59 euros/ano
- Subdirector/a 2.842,33 euros/ano
- Xefe de Estudo: 2.653,06 euros/ano

## **CAPÍTULO X: Réxime disciplinario**

### **Artigo 33º**

Nas empresas afectadas por este convenio aplicarase o réxime disciplinario establecido na lexislación laboral vixente.

Cada empresa, segundo as súas características, poderá determinar no seu regulamento de réxime interior a tipificación de faltas e as correspondentes sancións.

## **CAPÍTULO XI: Seguridade, saúde laboral e violencia de xénero**

**Artigo 34º.- Seguridade, saúde no traballo e violencia de xénero**

1) En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e normativa concordante (BOE 10/11/1995).

Para estes efectos, as empresas e traballadores sometidos a este convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada lei.

**2) Delegados de prevención**

2.1.) Os delegados de prevención son os representantes do persoal con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

Será de aplicación aos delegados de prevención o previsto no artigo 37 da Lei de prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores.

2.2.) Os delegados de prevención serán designados por e entre a representación dos traballadores, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995. Terá os permisos necesarios para o cumprimento das súas obrigas nos termos previstos na lexislación vixente.

Nas empresas de ata 30 traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un delegado de prevención, que se elixirá por e entre os delegados de persoal.

Nas empresas de 50 ou máis traballadores, os delegados de prevención designaranse por e entre os representantes dos traballadores, conforme á escala establecida no artigo 35, núm. 2 da lei 31/1995.

**3) Comité de Seguridade e Saúde**

Nas empresas ou centros de traballo que conten con 50 ou máis traballadores, constituirase un Comité de Seguridade e Saúde que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada lei, polos delegados de prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao de delegados de prevención da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

**4) Órgano paritario sectorial para a promoción da saúde e seguridade no traballo no sector do ensino non regrado.**

Acórdase a constitución dun órgano específico para a promoción da saúde e a seguridade no traballo de carácter paritario e ámbito estatal no sector do ensino e formación non regrada, que desenvolverá programas co obxectivo de divulgar e informar dos riscos profesionais existentes no sector, así como sobre os dereitos e as obrigas preventivas do empresario e dos traballadores, e a promoción de actuacións preventivas.

Este órgano asumirá todas as competencias recollidas na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo (2015-2020) e disposicións de desenvolvemento, se for o caso, e realizará cantas actuacións, accións, planificación, visitas, proxectos, informes, etc., sexan precisos así como unha avaliación anual para analizar os efectos preventivos dos programas.

O órgano paritario estatal constitúese e estrutúrase para a formación, cualificación profesional e saúde laboral neste sector.

O órgano denomínase Órgano Paritario Sectorial para a Promoción da Saúde e Seguridade no Traballo no sector do Ensino non Regrado.

A sede do Órgano Paritario Sectorial para a Promoción da Saúde e Seguridade no Traballo, que será rotativa, establécese inicialmente na R/ Jacometrezo, 15, 28013 Madrid.



**ensino**

O Órgano Paritario está composto polas organizacións negociadoras deste convenio en número de 16 membros, 8 representantes empresariais e 8 representantes sindicais distribuídos porcentualmente á súa representación. Na primeira reunión que se celebre designarase un presidente e un secretario de entre os seus membros. O cargo de presidente recaerá nun representante da patronal e o de secretario nun representante das organizacións sindicais.

Os representantes sinalados no parágrafo anterior poderán acudir ás reunións acompañados dos asesores que estimen necesarios.

Os membros do Órgano Paritario serán designados polas organizacións ás que representan. E cesarán no seu cargo por libre revogación efectuada pola organización que os designou e/ou por renuncia expresa.

En calquera dos supostos de cesamento previstos neste artigo, procederase á substitución do membro, para cuxos efectos, a organización empresarial ou sindical a quen corresponda a súa substitución, notificará a nova designación no prazo máximo de trinta días.

#### 5) Violencia de xénero

Os titulares dos centros facilitaránlle á traballadora vítima de violencia de xénero que o solicite o exercicio dos dereitos laborais recollidos na Lei 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, como a redución ou a reordenación do seu tempo de traballo, a mobilidade xeográfica, o cambio de centro de traballo, a suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e a extinción do contrato de traballo, nos termos legalmente establecidos.

## **CAPÍTULO XII: Globalidade, absorción, dereitos adquiridos**

### **Artigo 35º**

As condicións establecidas neste convenio forman un todo indivisible.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que, con carácter voluntario, veñan aboando as empresas á entrada en vigor do convenio.

Con respecto ás demais situacións, e no seu conxunto, serán respectadas as máis beneficiosas que viñesen gozando os traballadores.

Aos traballadores que, á entrada en vigor deste convenio, viñesen gozando de máis vacacións, menor xornada e salario superior, respectaráselles como dereito *ad personam*.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

### **Disposición adicional primeira**

A empresa estará obrigada a ofertar as horas de formación necesarias para a percepción do complemento de desenvolvemento e perfeccionamiento profesional, atendendo ao establecido no artigo 30 do presente Convenio.

Si ao transcorrer as  $\frac{3}{4}$  partes do periodo de referencia (tres anos), a empresa non ofertou as preceptivas horas de formación, esta deberá propiciar ou autorizar a realización de devanditas horas, respectando, no resto de cuestións, o establecido no artigo 30 do presente Convenio.

En caso de incumprimento empresarial destes supostos anteriores, o traballador devengará o dereito a percibir este complemento, ao transcorrer tres anos.



**ensino**

### **Disposición adicional segunda**

O antigo complemento de antigüidade, recollido no V Convenio Colectivo, quedou extinguido e sen ningunha eficacia desde xaneiro de 2007. No seu lugar, produciu efecto o complemento de desenvolvemento profesional, reflectido no artigo 30 deste texto.

Os traballadores integrados no ámbito persoal deste convenio percibirán o citado complemento de desenvolvemento profesional equivalente á cantidade que resulte de multiplicar o valor do CPP fixado nas táboas salariais, segundo o posto de traballo, polo número de trienios cumpridos, sempre que se dean as condicións establecidas no artigo 30 e na disposición adicional segunda

### **Disposición adicional terceira**

A posibilidade de que a utilización de modos de expresión non sexista, garantes da presenza da muller en plano de igualdade, puidese representar unha dificultade engadida á lectura e comprensión deste convenio, move a manifestar aos asinantes deste texto que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como os de traballador, empresario, delegado, afiliado, etc. é utilizada no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, salvo naqueles casos en que por imperativo legal corresponda a muller.

## **DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS**

### **Disposición transitoria primeira**

Contratos de fomento á contratación indefinida concertados antes da entrada en vigor da Lei 12/2001.

Os contratos de fomento á contratación indefinida concertados antes da entrada en vigor da Lei 12/2001, incluídos os asinados ao amparo do previsto no Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio, ou na Lei 63/1997, do 26 de decembro, continuarán rexéndose pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se tramitaron ata a súa finalización.

### **Disposición transitoria segunda**

O antigo complemento extrasalarial de transporte queda suprimido con efectos do día 1 do mes seguinte á data de publicación no BOE deste convenio colectivo, transformándose a partir da dita data no novo complemento de dedicación regulado no artigo 29 do convenio.

Ata esa data, os traballadores seguirán devindicando o antigo plus transporte nos termos previstos no artigo 26 do sétimo convenio colectivo.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

### **Disposición final primeira:**

Este convenio queda aberto á adhesión de calquera organización con representatividade legal suficiente dentro dos ámbitos definidos nel.

### **Disposición final Segunda**

Durante a vixencia da relación laboral, os traballadores afectados por este convenio non poderán exercer a súa actividade noutras empresas ou por conta propia se se produce concorrencia desleal ou cando nos contratos se estableza a cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.



**ensino**

### **Disposición final terceira**

Cláusula de desvinculación: para os supostos de inaplicación de condicións de traballo previsto neste convenio colectivo, aplicarase o disposto no artigo 82.3 do ET.

### **Disposición final cuarta**

As organizacións asinantes, no ánimo de contribuír á normalización da negociación colectiva dos diversos sectores que conforman o ensino privado, posibilitarán, mediante negociación posterior e mediante acordo das organizacións lexitimadas do sector, a negociación dun acordo xeral ou marco para o ensino privado, respectándose no referente ao ámbito territorial o regulado no artigo 1º deste convenio.

### **Disposición final quinta: Adhesión ao ASAC**

As partes negociadoras deste convenio adhírense ao Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), así como ao seu regulamento de aplicación, que vinculara á totalidade das empresas e traballadores representados, actuando en primeira instancia a comisión paritaria deste convenio.

### **Disposición final Sexta**

Procedemento de solución de discrepancias na negociación de modificacións substanciais de condicións de traballo de carácter colectivo establecidas neste convenio colectivo.

De conformidade co establecido nos artigos 41.6 e 82 do Estatuto dos Traballadores, as partes negociadoras acordan que calquera discrepancia que poida xurdir entre as empresas do sector e os representantes legais dos traballadores na negociación para a modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo establecidas neste convenio colectivo, poderán ser sometidas á da comisión paritaria do convenio, a cal deberá ditar a correspondente resolución no prazo de sete días desde a recepción da solicitude. En caso de desacordo na comisión paritaria, seguiranse os procedementos previstos no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC).





ensino

# Está nas túas mans.



**A CORUÑA** C.P. 15008

Avda. Alfonso Molina, km 2, 3º Andar  
Telf. 981.145.895 / Fax 981.145.899  
scensino.coru@galicia.ccoo.es

**O BARCO** C.P. 32300

Praza de España 2 Baixo Esq.  
Telf. 988.322.034 / Fax 988.325.159  
ensino.valde@galicia.ccoo.es

**VIVEIRO** C.P. 27850

Rúa García Doriga s/n  
Telf. 982.561.001 / Fax 982.561.025  
ucamari@galicia.ccoo.es

**FERROL** C.P. 15402

Rúa María 42-44  
Telf. 981.369.336 / Fax 981.350.353  
scensino.ferrol@galicia.ccoo.es

**VIGO** C.P. 36212

Rúa das Teixugueiras 11 Entrechán  
Telf. 986.246.847 / Fax 986.246.848  
scensino.vigo@galicia.ccoo.es

**LUGO** C.P. 27002

Rolda da Muralla 58, 5º Andar  
Telf. 982.221.060 / Fax 982.245.907  
scensino.lugo@galicia.ccoo.es

**SANTIAGO** C.P. 15703

Vía Edison 1º C, Polígono do Tambre  
Telf. 981.958.217 / Fax 981.958.201  
ensino.stgo@galicia.ccoo.es

**PONTEVEDRA** C.P. 36002

Rúa Pasantería 1, 2º Andar  
Telf. 986.866.276 / Fax 986.869.784  
scensino.pont@galicia.ccoo.es

**OURENSE** C.P. 32003

Parque San Lázaro 12, 3º Andar  
Telf. 988.392.256 / Fax 988.251.400  
scensino.oure@galicia.ccoo.es

<http://www.ccooensino.net>

<http://www.fe.ccoo.es>

