

XI Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics. Actualitzat a 6/2026

Títol primer

Disposicions generals

Capítol primer

Àmbits

Preàmbul

Aquest conveni ha estat negociat i signat per les organitzacions següents:

Per la part patronal Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya, Agrupació Escolar Catalana, Federació Catalana de Centres d'Ensenyament i Confederació de Centres Autònoms d'Ensenyament de Catalunya

Per la part social, Unió Sindical Obrera de Catalunya, Unió General de Treballadors i Comissions Obreres de Catalunya.

Article 1

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

Per a aquells aspectes que poguessin afectar al sector però que el seu únic àmbit possible de negociació fos estatal els seria d'aplicació, com a dret supletori, el Conveni estatal que els desenvolupin.

Article 2

Àmbit funcional

2.1. Quedaran afectats pel present Conveni col·lectiu els centres d'ensenyament privat no universitaris que al menys imparteixin un nivell educatiu sostingut total o parcialment

amb fons públics i en els quals s'imparteixin alguna o algunes de les activitats educatives següents:

- a) Educació Infantil (1r cicle) integrada en un centre d'ensenyament de règim general.
- b) Educació infantil (2n cicle) integrada en un centre d'ensenyament de règim general.
- c) Educació Primària.
- d) Educació Secundària Obligatòria i Batxillerats.
- e) Cicles formatius de grau mitjà i de grau superior.
- f) Educació permanent d'adults d'ensenyament reglat.
- g) Col·legis majors i col·legis menors, residències d'estudiants i residències juvenils.
- h) Centres d'ensenyament d'arts aplicades i oficis artístics i altres centres que imparteixin ensenyaments homologats a qualsevol de les enumerades en els apartats del b) al g), ambdós inclosos.

2.2. Als afectes d'aquest Conveni col·lectiu, s'entendran per ensenyaments de règim general l'educació infantil, l'educació primària, l'educació secundària obligatòria, el batxillerat i la formació professional, amb les especificacions pròpies de cada etapa contemplades en els capítols I a V del Títol I de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOE), siguin o no objecte de finançament públic.

2.3. També s'entenen inclosos en els ensenyaments de règim general els Programes de Qualificació Professional Inicial.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afectarà tot el personal, en règim de contracte de treball, i les empreses incloses en el seu àmbit territorial i funcional, independentment de qui en sigui titular.

Les disposicions d'aquest Conveni no s'apliquen al personal a qui fa referència el RD 1382/1985, d'1 d'agost, que es regirà únicament per aquesta norma i pel que es pacti amb la titularitat.

Article 4

Àmbit temporal

L'àmbit temporal del present Conveni serà des de l'1 de gener de 2019 fins el 31 de desembre del 2019. Data en la qual, si no hagués estat denunciat, s'entendrà prorrogat d'any en any, i si hagués estat objecte de denúncia per qualsevol de les parts, amb una antelació d'entre 90 i 60 dies al seu venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

Les parts signants acorden que, un cop finalitzi la vigència d'aquest Conveni i durant el període existent fins la signatura d'altre que el substitueixi, continuaran vigents totes les clàusules normatives d'aquest Conveni.

Els efectes econòmics s'aplicaran per cada any de vigència amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener.

Capítol segon

Comissió paritària

Article 5

Es crea la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, amb les següents funcions específiques:

- 1) Interpretació del Conveni.
- 2) Arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- 3) Totes aquelles que s'atribueixen a ambdues parts al present Conveni col·lectiu.
- 4) Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en els conflictes col·lectius, en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, i en la negociació per a la no aplicació de les condicions de treball establertes en aquest Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal les parts acorden sotmetre a la Comissió paritària d'aquest conveni les discrepàncies.

En cas de desacords se seguiran els mecanismes de resolució de les discrepàncies previstos a la Disposició Addicional Tercera d'aquest Conveni.

Aquesta Comissió paritària estarà integrada per un membre de cada una de les organitzacions empresarials i sindicats que hagin signat el present Conveni.

Article 6

Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cada una de les organitzacions, i es requerirà per l'aprovació d'acords el vot favorable del 60% de cada una de les representacions.

Aquesta Comissió paritària fixa el seu domicili al carrer de la Diputació, 331 2n 1a de Barcelona 08009.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions sindicals o patronals que hagin signat el Conveni.

En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Capítol tercer

Organització del treball

Article 7

La disciplina i organització del treball són facultats específiques de l'empresari, i s'ha d'ajustar a allò previst a l'Estatut dels treballadors, la LODE, la LOE, la LEC i altres disposicions aplicables als centres d'ensenyament privat.

Títol segon

Del personal

Capítol primer

Secció 1

Classificació del personal

Article 8

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, de conformitat amb la seva titulació i la tasca que realitza al centre, es classificarà en un dels següents grups:

Grup 1

Personal docent

a) Primer cicle d'Educació Infantil.

Professor/ora i/o mestre/a.

Educador/ora infantil.

Tècnic/ica superior d'educació infantil.

Tècnic/ica especialista.

Assistent infantil

b) Segon cicle d'Educació Infantil i Primària

Professor/ora i/o mestre/a.

Instructor/ora.

Vigilant o educador/ora.

Ajudant.

Tècnic/ica especialista.

Assistent infantil.

Educador/ora infantil.

Càrrecs funcionals temporals

Director/ora.

Sotsdirector/ora.

Cap d'estudis.

Coordinador/ora de cicle.

Tutor/ora.

c) Educació Secundària Obligatòria i Batxillerats

Professor/ora titular.

Professor/ora adjunt/a o auxiliar.

Vigilant o educador/ora.

Instructor/ora.

Càrrecs funcionals temporals

Director/ora.

Sotsdirector/ora.

Coordinadora/ora pedagògic/ica.

Cap d'estudis.

Cap de departament.

Tutor/a.

d) Cicles formatius de grau mitjà i de grau superior

Professor/ora titular.

Cap de taller i laboratori.

Professor/ora agregat/ada, auxiliar o adjunt/a.

Vigilant o educador/ora.

Instructor/ora.

Càrrecs funcionals temporals

Director/ora.

Sotsdirector/ora.

Coordinador/ora pedagògic/ica.

Cap d'estudis.

Cap de departament.

Tutor/ora.

e) Altres ensenyaments

Professor/ora titular.

Cap de taller o laboratori.

Professor/ora adjunt/a o auxiliar o mestre/a de taller o laboratori.

Adjunt/a de taller o laboratori.

Vigilant o instructor/ora.

Càrrecs funcionals temporals.

Director/ora.

Sotsdirector/ora.

Cap d'estudis.

Cap de departament.

Els càrrecs funcionals temporals del personal docent anteriorment esmentats, així com la seva jornada i complement salarial específic es mantindran mentre desenvolupin aquestes funcions.

Grup 2

Personal no docent

1. Personal titulat no docent

Titulats superiors: capellà, director/a espiritual, lletrat/letrada, metge/metgessa, psicòleg/psicòloga, pedagog/a, bibliotecari/ària, etc.

Titulats mitjans: auxiliar tècnic/tècnica-sanitari/sanitària, etc.

2. Personal administratiu

Cap d'administració o secretaria, administrador/a

Intendent

Cap de negociat

Oficial

Auxiliar

Redactor/a - corrector/a

Telefonista

Aspirant

Agent comercial

3. Personal de serveis generals

Conserge , governant/a

Cap de cuina, dispenser/a, oficial de primera i conductor/a de primera especial

Cuiner/a

Zelador/a, porter/a, ordenança, conductor/a de segona o ajudant de cuina, oficial de segona, auxiliar de conversa, monitor/a

Guarda o vigilant, empleat/empleada de manteniment o jardineria, de servei de menjador i neteja, de costura, rentat i planxa i personal no qualificat

Rentaplats

La Comissió paritària homologarà tots els llocs de treball no previstos en aquest Conveni.

Article 9

Les definicions corresponents als diferents llocs de treball són els que figuren a l'annex 1, que forma part integrant d'aquest Conveni; tenen caràcter enunciatiu i no comporten l'obligació d'estar tots previstos.

Secció 2

Classificació del personal

Per raó de la seva permanència

Article 10

Contracte Indefinit

1. El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les establertes per la Llei i les indicades en els articles següents.

2. El personal contractat al centre sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.



Article 11

Contracte fix-discontinuu

1. Es podrà contractar sota aquesta modalitat per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin l'esmentada naturalesa però que, essent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

2. La celebració d'aquesta modalitat de contracte tindrà en compte que la remuneració total satisfeta en el període contractat, inclosa la seva quitança, no podrà ser inferior a la retribució corresponent a la proporció entre les hores efectives treballades i el còmput anual d'hores.

3. Es podrà concertar sota aquesta modalitat contractual tant a temps complet com a temps parcial sempre que les dates d'inici i finalització de l'activitat estiguin prèviament delimitades al contracte.

4. No obstant això, no es podrà contractar sota aquesta modalitat al personal del Grup I, personal docent, per impartir activitats curriculars.

D'aquesta limitació s'exceptua el personal docent que presti serveis als Cicles Formatius de Formació Professional i sempre complint amb les condicions següents:

a) Docents la prestació laboral efectiva dels quals es realitzi en concretes unitats formatives

b) El temps de prestació serà de tres mesos, com a màxim, dins de cada curs escolar

c) El nombre de persones treballadores contractades amb aquesta modalitat serà, com a màxim, del 10% del total del personal docent de la plantilla de la formació professional del centre

5. Es podrà concertar sota aquesta modalitat contractual per al desenvolupament d'activitats que tinguin la naturalesa descrita a l'apartat 1 primer d'aquest article i que tinguin un termini mínim d'interrupció en la crida el del període no lectiu, comprés entre el final del període lectiu del curs anterior i l'inici del període lectiu de següent curs. Aquest període es podrà prorrogar només en cas de dies de vacances pendants de gaudir.

El contracte es formalitzarà per escrit conforme als criteris objectius i formals exigits en la legislació vigent.

En tot cas, la crida es farà per antiguitat i es podrà realitzar per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació com la durada del període d'activitat, la jornada i la distribució horària i amb una antelació mínima de 7 dies a l'inici de l'activitat.

6. L'antiguitat es calcula tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats.

7. Quan els treballs que justifiquin la contractació mitjançant aquesta modalitat es prolonguin durant els dies previs i posteriors als períodes sense activitat de Nadal i Setmana Santa, l'empresa ha de mantenir l'alta efectiva de les persones fixes discontinües durant aquests períodes amb tots els drets inherents. Per tant, els períodes de vacances escolars de Setmana Santa i Nadal no podran ser considerats com períodes d'inactivitat.

8. L'empresa ha d'informar les persones fixes discontinües i la representació legal de les persones treballadores sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari, de manera que puguin formular sol·licituds de conversió voluntària. Es recull la intervenció de la RLT en diferents fases del procés com a garantia addicional en la utilització correcta d'aquesta modalitat contractual.

Article 12

Contracte temporal. Contracte de durada determinada per substitució. Contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció. Contracte de relleu

12.1 Contracte temporal

a) El contracte temporal és aquell que té per objecte l'establiment d'una relació laboral entre empresari i treballador per un temps determinat.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiqui amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

b) El contracte de treball temporal podrà celebrar-se a jornada completa o parcial.

12.2 Contracte de durada determinada per substitució

a) A més de per als supòsits regulats legalment i reglamentària, podrà formalitzar-se el contracte per substitució per cobrir total o parcialment la docència, en cas del personal docent, o tasca encomanada, en el cas del personal no docent, de les persones treballadores designades temporalment per exercir la funció directiva o qualsevol altre encàrrec que comporti reducció de la docència, en cas del docent, o la tasca encomanada, en el personal no docent, amb dret a reserva de lloc de treball.

b) Així mateix, el contracte de substitució es podrà concertar per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan l'esmentada reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en conveni col·lectiu i s'especifiqui al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

c) La prestació de serveis sota aquesta modalitat contractual podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de

les funcions ambdues persones treballadores el temps imprescindible per garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

d) Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos. Per aquesta causa, no podrà celebrar-se un nou contracte un cop superada l'esmentada durada màxima.

12.3 Contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció.

a) Es podrà celebrar aquest contracte com a conseqüència de l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions, que tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos en l'article 11 d'aquest Conveni col·lectiu o article 16.1 de l'Estatut dels treballadors.

Entre les oscil·lacions a què es refereix s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

b) La concertació del contracte per aquesta causa tindrà una durada màxima d'un any.

c) En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legalment o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

d) Així mateix, es podran formalitzar contractes sota aquesta modalitat per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en el temps. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de 90 dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte.

Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

e) Es podrà subscriure aquest contracte per als supòsits de dotació excepcional d'hores de personal que estiguin condicionades en el temps, així com per a programes temporals i altres supòsits de caràcter excepcional i temporal que tinguin cabuda conforme a la legislació educativa vigent.

f) No podrà identificar-se com a causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sense perjudici de la seva celebració quan concorrin les circumstàncies de la producció en els termes anteriors.

12.4 Contracte de relleu

Aquest tipus de contracte es concerta amb un treballador, inscrit com a aturat en la corresponent Oficina d'Ocupació o que tingué concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, per substituir al treballador de l'empresa que accedeix a la jubilació parcial. Se celebrarà simultàniament amb el contracte a temps parcial que es pacti amb aquest últim.

Article 13

Contractes formatius

13.1 Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis

a) D'acord amb el previst en l'article 11.3 de l'Estatut dels treballadors, el contracte tindrà per objecte l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte, mitjançant l'adquisició de les habilitats i capacitats necessàries per al desenvolupament de l'activitat laboral corresponent al títol obtingut per la persona treballadora amb caràcter previ.

b) Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, especialistes, màster professional o certificat del sistema de formació professional o títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, dins dels tres anys des de la terminació dels estudis, o de cinc quan el contracte es concerta amb una persona treballadora amb discapacitat.

c) Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses, els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat, quan no existeixi obligació legal de lliurar còpia bàsica dels mateixos.

d) En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte haurà de fer-se constar el lloc en què es realitzi la prestació.

e) Si el contracte se celebra a temps parcial en el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució.

f) Els contractes per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis i/o les seves pròrrogues tindran una durada mínima de 6 mesos i màxima d'un curs escolar (entenent com a tal el període entre 1 de setembre i 31 d'agost de l'any immediat següent), llevat d'aquells subscrits per cobrir una vacant produïda una vegada començat el curs escolar, els quals s'estendran fins al 31 d'agost següent, respectant-se en tot cas la durada mínima i màxima assenyalada a l'Estatut dels Treballadors per a aquesta modalitat contractual.

g) En la resta de condicions cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment. Els treballadors contractats en aquesta modalitat percebran el 100% del salari

fixat en les taules salarials per a la seva categoria professional en proporció al temps de treball efectiu.

h) Els treballadors inclosos en pagament delegat, podran meritjar fins al 100% del seu salari des de l'inici de la seva relació laboral, sempre que no superi el mòdul corresponent.

i) Cap persona no podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc es podrà formalitzar contractes en formació en la mateixa empresa i amb el mateix treballador per al mateix lloc de treball per temps superior als períodes màxims previstos en els apartats anteriors, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat. Als efectes d'aquest article, els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte per a la realització de pràctica professional la persona treballadora estigués ja en possessió del títol superior de què es tracti.

13.2 Contracte de formació en alternança

a) El contracte per a la formació en alternança tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

b) El contracte podrà ser concertat amb persones entre 16 i 30 anys en el cas que se subscriuï en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

c) El límit de trenta anys no serà aplicable en el supòsit de contractes de formació en alternança en el marc de estudis universitaris, de formació professional i certificats de professionalitat de nivell 3.

d) Tampoc serà aplicable el límit màxim d'edat quan el contracte es concertï amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos en l'article 2 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

e) En el cas de subscriure's el contracte amb persones amb discapacitat, la durada màxima podrà ampliar-se en un any d'acord amb les previsions específiques incloses en el pla formatiu i en el conveni de col·laboració.

Solament podrà celebrar-se un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

f) La jornada dels contractes de formació en alternança serà la suma del temps de treball efectiu en l'empresa i del temps de formació teòrica. Sense perjudici que aquesta suma pugui resultar inferior a la durada màxima de la jornada ordinària, aquests contractes s'entendran assimilats a contractes a temps complet. En tot cas, el temps de treball efectiu no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en el Conveni col·lectiu d'aplicació en l'empresa, o, en defecte d'això, de la jornada màxima legal.

g) En els supòsits en què la jornada diària de treball inclogui tant temps de treball efectiu com a activitat formativa, els desplaçaments necessaris per assistir al centre de formació computaran com a temps de treball efectiu no retribuït.

Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3. de l'Estatut dels treballadors. Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

h) No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat aturat amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

i) No podrà establir-se període de prova en aquests contractes.

j) La retribució serà la corresponent al seixanta per cent el primer any i al setanta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

k) En les condicions requerides per a la formalització d'aquest contracte cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment.

El treballador subjecte a formació percebrà el Salari Mínim Interprofessional amb independència del temps dedicat a formació, en proporció al temps de treball efectiu.

Article 14

Limitació de la contractació temporal

a) El personal amb contracte temporal no superarà el 30% de la plantilla. Si el percentatge suposa decimals, s'arrodonirà per excés.

b) No s'inclourà en aquesta limitació:

a.- El personal amb contracte per substitució i el personal amb contracte de relleu.

b.- El personal contractat per a activitats escolars complementàries, extraescolars i serveis complementaris.

c) Les empreses han d'adequar la seva plantilla al que s'ha previst anteriorment en el període de vigència d'aquest Conveni.

d) En els nivells concertats, la durada mínima del contracte temporal serà fins a l'acabament del curs escolar, entenent com a tal el 31 d'agost; passada aquesta data, el treballador passarà automàticament a la condició de fix, en el cas que el seu contracte no resti resolt o prorrogat.

e) En els centres de treball de 13 o menys de 13 treballadors no serà d'aplicació aquest article, llevat de l'apartat anterior.

Article 15

Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinant en el contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 16

Professor recol·locat

És aquell que, havent-se incorporat en un centre concertat, segons els acords subscrits entre la Generalitat de Catalunya, les centrals sindicals i les organitzacions patronals, en data 04 de maig de 2001 (DOGC 3480 de 26.09.01) i que es regeix en el referent a les seves condicions laborals per la regulació específica esmentada i per aquest Conveni.

Capítol segon

Contractació, període de prova, vacants i cessaments de personal

Article 17

Forma del contracte

1. El contracte haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent de control de la contractació.
2. En tot cas, una de les còpies del contracte estarà a disposició del Delegat dels Treballadors o del Comitè d'Empresa.
3. Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat de personal o al comitè d'empresa.

Article 18

Període de prova

1. Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova, que per la seva categoria professional s'estableix a continuació:

a) Personal docent: 4 mesos.

b) Personal titulat no docent: dos mesos

c) Personal d'administració i serveis: un mes, menys per al personal no qualificat, que serà de quinze dies naturals.

2. Finalitzat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla del centre, computant-se a tots els efectes l'esmentat període.

Article 19

Vacants

S'entén com a vacant la situació produïda en un centre per baixa d'un treballador com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral.

a) Vacants entre el personal docent: les vacants que es produeixin en les categories superiors del Grup 1, Personal Docent, es cobriran amb personal de categories inferiors del mateix grup, combinant la capacitat, la titulació i l'aptitud amb l'antiguitat en el centre.

Si no hi hagués, segons el titular, personal que reuneixi les condicions esmentades anteriorment, les vacants es cobriran d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

L'empresa informará de l'existència de vacants als RLT i a les persones amb contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, mitjançant anunci en un lloc de l'empresa o centre de treball o mitjançant qualsevol mecanisme que asseguri la transmissió de la informació.

En els centres concertats les vacants que es produeixin es cobriran tal com estableix l'article 60 de la LODE. El Consell Escolar del centre, a l'hora de cobrir aquestes, tindrà en compte, amb criteris de preferència els treballadors del propi centre entre la totalitat dels candidats que aspirin a cobrir aquesta vacant.

b) Vacants entre el personal administratiu: les vacants que es produeixin en aquest personal es cobriran amb treballadors del mateix grup i de la categoria immediatament inferior, excepte els càrrecs d'administrador/a, cap d'administració o secretaria, intendent i cap de negociat.

Els auxiliars amb 3 anys de servei en la categoria ascendiran a oficials i, si no hi hagués cap vacant, continuaran com a auxiliar amb la retribució d'oficial.

En aquells casos en què el treball d'administració el dugui a terme exclusivament una persona, aquesta tindrà la categoria mínima d'oficial, sempre que el centre tingui 16 unitats o més.

Els aspirants amb més de dos anys de servei en el centre passaran a ocupar la plaça d'auxiliar i, si no hi hagués vacant, continuaran com a aspirants amb la retribució d'auxiliar.

c) Vacants entre el personal de serveis generals: les vacants que es produeixin entre aquest personal es cobriran pels treballadors de la categoria immediata inferior d'aquest ram, i sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir.

d) El personal no docent del centre tindrà preferència per ocupar una vacant docent, sempre que reuneixin els requisits legals, l'aptitud i la capacitat.

e) En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fix de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència al personal amb contracte temporal o a temps parcial i aquells contractats com a interins.

f) El telefonista que realitzi, a més a més, les funcions de porter i/o auxiliar administratiu tindrà la retribució de la categoria superior que desenvolupi.

Article 20

Cessament voluntari

a) El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei al centre estarà obligat a posar-ho en coneixement de l'empresari per escrit, complint amb els següents terminis de preavís:

- Personal docent i titulat no docent: un mes.

- La resta de personal: quinze dies.

b) L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret al centre a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat i sempre amb el preavis al titular del centre dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovat.

c) Per als treballadors que no estiguin en pagament delegat, si el centre rep el preavis, en el temps i forma escaients, estarà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent al finalitzar la relació laboral.

L'incompliment d'aquesta obligació donarà dret al treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del número de dies de preavis.

Títol tercer

Jornada, vacances, malaltia, permisos, cursos, excedències i jubilacions

Capítol primer

Jornada setmanal de treball

Secció 1

Horari del personal docent afectat per aquest Conveni

Article 21

El nombre d'hores de treball l'any i la seva normal distribució setmanal per a cada una de les categories afectades pel present Conveni són les que s'especifiquen en aquest article i els següents:

L'horari del personal docent comprendrà hores lectives i hores no lectives.

S'entén per hora lectiva la classe-període no superior a 60 minuts -, durant la qual el/la professor/ora realitzarà la seva funció docent, que consisteix en l'explicació oral, realització de proves o d'exercicis escrits i preguntes als alumnes.

S'entendrà per hores no lectives totes aquelles que, efectuades dins el centre, tinguin relació amb l'ensenyament, tals com el temps de preparació de classes, els temps lliures que poguessin quedar al professor entre classes per distribució de l'horari del centre, el de reunió d'avaluació, correccions, preparació de treballs de laboratori, entrevistes amb els pares dels alumnes, biblioteques, formació del/la professor/ora, i d'altres anàlogues. Durant els esbarjos dels alumnes, el/la professor/ora estarà a disposició del centre per atendre la vigilància dels alumnes.

Al 2n cicle d'Educació Infantil i a l'Educació Primària, el temps d'esbarjo es considerarà sempre hora lectiva quan es compleixin de manera simultània els següents condicionants: a) per als docents que facin vigilància efectiva dels alumnes en el temps d'esbarjo; b) mentre que el temps d'esbarjo sigui considerat activitat curricular en els plans oficials d'estudi de les etapes referides i c) pel temps efectivament destinat a aquesta activitat (generalment ½ hora diària).

La tutoria realitzada grupalment es considerarà dins de l'horari lectiu. La tutoria personalitzada amb l'alumne, o les entrevistes individualitzades amb aquests són hores no lectives.

Si per raons de distribució horària en un curs escolar determinat el professorat d'educació secundària (ESO, BAT, CCFF) impartís un horari amb jornada partida, entre el tram de jornada del matí i el tram de jornada de la tarda transcorrerà, com a mínim, una hora. Aquesta previsió començarà a aplicar-se a partir de l'inici del curs escolar 2019/2020.

Secció 2

Jornada del personal docent

Article 22

22.1. La distribució de les hores no lectives al llarg de l'any, fins a completar el còmput anual d'hores de treball, serà competència del titular del centre. En qualsevol cas, la jornada màxima diària serà de 8 hores. Tota la distribució horària quedarà reflectida al calendari laboral que es farà públic abans d'iniciar les classes els alumnes.

22.2. El personal docent que tingui la categoria de director/ora, sotsdirector/ora, cap d'estudis o cap de departament, coordinador/ora de cicle i coordinador/ora pedagògic incrementarà la seva jornada 5 hores més a la setmana que s'hauran de dedicar en el centre al desenvolupament de les tasques de la seva funció específica. Les funcions de tutor/ora es realitzaran dins de l'horari establert pel tipus d'ensenyament corresponent als professors que la tinguessin.

22.3. S'entendrà que per al càlcul econòmic de les jornades parcials, la jornada setmanal completa serà computada en 30 hores pels nivells de Segon Cicle d'Educació Infantil, Primària, ESO, Batxillerats i Cicles Formatius. Per al nivell de Primer Cicle d'Educació infantil serà de 32 hores el mestre, i 38 el Tècnic especialista i educador infantil. En ambdós casos es respectarà la proporció d'hores lectives i no lectives.

Article 23

23.1. Per al personal docent del Primer Cicle d'educació Infantil, el nombre d'hores de treball per setmana no sobrepassarà la mitjana de 32 h per a la categoria professor/ora titular i/o mestre i de 38 h. per les categories de tècnic/ica superior en Educació Infantil, tècnic/ica especialista, assistent infantil i educador/ora infantil, efectuades de dilluns a divendres.

23.2. Per al personal docent del Segon Cicle d'Educació Infantil i Primària, el nombre d'hores de treball per setmana no sobrepassarà la mitjana de 30 hores, efectuades de dilluns a divendres, de les quals 25 hores seran lectives, com a màxim. En aquest cas, la mitjana d'hores no lectives per setmana serà de 5.

23.3. Per al personal docent de nivells concertats d'ESO el nombre d'hores de treball per setmana no sobrepassarà la mitjana de 30 hores, efectuades de dilluns a divendres, de

les quals 24 hores seran lectives, com a màxim. En aquest cas, la mitjana d'hores no lectives per setmana serà de 6.

Per al personal docent mentre desenvolupi les funcions de tutor/ora, la jornada lectiva setmanal es reduirà en una hora, mantenint-se la mitjana setmanal de 30.

23.4. Per al personal docent d'Educació secundària postobligatòria concertada el nombre d'hores de treball per setmana no sobrepassarà la mitjana de 30 hores, efectuades de dilluns a divendres, de les quals 24 hores seran lectives, com a màxim. En aquest cas, la mitjana d'hores no lectives per setmana serà de 6.

Per al personal docent mentre desenvolupi les funcions de tutor/ora, la jornada lectiva setmanal es reduirà en una hora. En els centres que imparteixin Cicles Formatius, si no existís la categoria de tutor/ora d'aula en aquests nivells, gaudirà d'aquesta reducció el tutor/ora de pràctiques en l'empresa.

23.5. Per al personal docent d'Educació secundària postobligatòria en nivells no concertats el nombre d'hores de treball per setmana no sobrepassarà la mitjana de 30 hores, efectuades de dilluns a divendres, de les quals 25 hores seran lectives, com a màxim. En aquest cas, la mitjana d'hores no lectives per setmana serà de 5.

Per al personal docent mentre desenvolupi les funcions de tutor/ora, la jornada lectiva setmanal es reduirà en una hora. En els centres que imparteixin Cicles Formatius, si no existís la categoria de tutor/ora d'aula en aquests nivells, gaudirà d'aquesta reducció el tutor/ora de pràctiques en l'empresa.

23.6. La jornada pactada en els quatre epígrafs anteriors està supeditada a poder impartir els currículums establerts pel Departament d'Ensenyament.

Secció 3

Jornada del personal titulat no docent i d'administració i serveis

Article 24

24.1. La jornada del personal d'administració i serveis serà 37,5 hores setmanals de mitjana distribuïdes al llarg de la setmana, segons les necessitats del centre, sense que la jornada diària pugui excedir de 8 hores i de 4 hores la del dissabte.

El règim de jornada de treball establert en aquest Conveni no serà d'aplicació a la porteria i altres serveis anàlegs de vigilància, sempre i quan resideixin en el centre.

24.2. La jornada del personal titulat no docent serà de 32 hores setmanals de mitjana.

Article 25

El personal administratiu i de serveis generals realitzarà, durant els dies no lectius corresponents al període de vacances escolars, una jornada continuada de sis hores diàries, i podrà establir torns perquè els diferents serveis quedin atesos.

Aquest personal, durant els mesos de juliol i agost tindran 48 hores de descans ininterrompudes setmanals.

Els treballadors han de gaudir, en qualsevol cas, d'un dissabte lliure cada dues setmanes, excepte els casos en que aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte, en aquest cas s'ha de poder gaudir un altre dia de la setmana.

Capítol segon

Jornades en còmput anual

Article 26

Jornada en còmput anual

El nombre d'hores de treball lectives i no lectives a què corresponen les retribucions fixades en el present Conveni, en còmput anual, serà per a cada secció i subsecció el que a continuació s'especifica:

Secció 1

Jornada en còmput anual del personal docent

Article 27

Subsecció 1

Personal docent del Primer Cicle d'Educació Infantil

27.1. Professor/ora titular/mestres. La jornada màxima en còmput anual serà de 1.389 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.

27.2. Tècnic/ica especialista, tècnic/a superior en Educació Infantil, assistent i educador/ora. La jornada màxima en còmput anual serà de 1.649 hores, de les quals 20 hores seran dedicades a formació.

Subsecció 2

Personal docent de la resta de nivells

27.3. La jornada màxima en còmput anual serà de 1.190 hores. El màxim anual d'hores lectives serà determinat en funció dels dies lectius del calendari escolar establert pel Departament d'Ensenyament a raó de 5 hores diàries; la resta seran hores no lectives.

27.4. Les hores no lectives seran de lliure distribució en el calendari laboral pel titular, sempre que el còmput total d'hores no sigui superat i amb les limitacions establertes a l'article 22. Els professors tindran coneixement a l'inici del curs escolar de la programació i distribució de les hores lectives i no lectives. Es tindran en compte excepcionalment els imponderables que en un centre poden sorgir esporàdicament.

27.5. Previ acord entre el titular i el/la professor/ora, el total anual de 1.190 hores podrà ser incrementat en un màxim de 120 hores lectives, que no tindran el caràcter d'hores extraordinàries; tanmateix seran de lliure oferta de l'empresari i de voluntària acceptació per part del treballador.

Secció 2

Jornada en còmput anual del personal titulat no docent

Article 28

La jornada anual del personal titulat no docent serà de 1.356 hores.

Secció 3

Jornada en còmput anual del personal d'administració i serveis

Article 29

La jornada màxima en còmput anyal serà de 1.540 hores.

Capítol tercer

Hores extres

Article 30

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin, en cada cas, la jornada establerta en aquest Conveni. La iniciativa per treballar en hores extraordinàries correspon al centre, i la lliure acceptació al treballador. Aquestes hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari base vigent en cada moment.

Les hores realitzades en activitats pedagògiques o culturals, com excursions, visites a museus, sortides, convivències, estades, viatges de fi de curs o altres activitats anàlogues no tindran el caràcter d'hores extraordinàries.

Capítol quart

Vacances i descans retribuït

Secció 1

Vacances i descans retribuït del personal docent

Article 31

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, per cada any complert de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

El període de vacances serà fixat pel titular i els treballadors al calendari laboral del centre a principi de curs.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.

Article 32

32.1. El personal docent de Primer Cicle d'Educació Infantil tindrà dret a gaudir d'onze dies laborables de descans retribuït a distribuir preferentment entre Nadal, Setmana Santa, estiu i ponts. En el cas que això no fos possible, com a mínim 6 dies es distribuiran en aquestes dates i els 5 restants seran obligatòriament gaudits en dilluns o divendres laborables.

32.2. El personal docent de segon cicle d'Educació Infantil i Primària, ESO, C.F. i Batxillerats tindrà dret a un mes addicional de descans retribuït, gaudit de forma consecutiva i conjunta al mes de vacances i ambdós entre l'1 de juliol i el 31 d'agost.

Es podran utilitzar un màxim de 30 hores no lectives durant els primers 6 dies hàbils del mes de juliol per realitzar la formació especificada a l'article 57 de la LOCE i el seu desplegament. Aquests cursos de formació es podran realitzar dins la primera quinzena, sempre i quan existeixi la possibilitat de dos torns consecutiu de sis dies com a màxim

cadascun, que els docents podran realitzar de forma alternativa si la programació dels cursos ho permet.

Per Setmana Santa i Nadal els docents tindran dret a tants dies de vacances com els que es fixen per als alumnes en el calendari escolar.

Secció 2

Vacances i descans retribuït del personal titulat no docent i d'administració i serveis

Article 33

33.1. Tots els treballadors afectats per aquesta secció tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

El període de vacances serà fixat pel titular i els treballadors al calendari laboral del centre a principi de curs.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.

33.2. Aquest personal tindrà dret a 12 dies laborables de descans retribuït distribuïts entre Nadal, Setmana Santa i ponts. Així mateix disposaran de 7 dies laborables de descans retribuït, 4 dels quals seran determinats per l'empresa i 3 pels treballadors, a l'inici del curs escolar. Si el temps de treball és inferior a un any es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat.

Secció 3

Cessament abans de l'any

Article 34

El personal que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest.

Capítol cinquè

Malalties, permisos

Article 35

Incapacitat temporal

35.1. Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant els 3 primers mesos, rebran el complement necessari fins completar el 100% de les seves retribucions salarials totals, inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins el 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

35.2. En els nivells concertats, percebran el cent per cent de la seva retribució durant un mínim de set mesos.

Article 36

Permisos retribuïts

Els treballadors, amb l'avís i justificació previs, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següent:

a) quinze dies naturals en cas de matrimoni o de constitució legal de parella de fet. El còmput dels diess'iniciarà el primer dia laborable posterior al fet causant del permís si l'esmentat fet causant escau en dia festiu. De mutu acord es podrà gaudir aquest permís en altre període de temps que no sigui immediatament posterioral del casament o al de la constitució de la parella de fet.

b) cinc dies laborables en els casos d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En el supòsit d'hospitalització, el dia d'inici del gaudi del permís podrà ser qualsevol, mentre duri aquella.

c) tres dies laborables per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de cinc dies laborables.

- d) tres dies laborables per naixement de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies laborables.
- e) per trasllat del domicili habitual, 1 dia si el nou domicili s'ubica en una distància de fins a 10 km de l'anterior i 2 dies si la distància és superior a 10 km.
- f) un dia per casament d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- g) pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- h) tot el personal tindrà dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic, i pel temps que aquesta assistència requereixi. També es donarà aquest permís per acompanyar a consulta mèdica a un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En tots els casos, el treballador haurà de presentar la justificació posterior.
- i) pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.
- j) els treballadors/es, pares, mares o tutors/es legals, disposaran de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, cada curs escolar, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla sempre que aquests cursin les etapes d'infantil o primària o secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista.

Article 37

Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou, per any, que hauran de ser-li concedits si es fa amb un preavis de 5 dies.

Article 38

Maternitat, adopció, acolliment i paternitat

Els treballadors tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fitxats al Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar. Quan les vacances coincideixin amb el període de suspensió del contracte de treball derivat del permís de maternitat, aquelles es gaudiran d'acord

amb les previsions de l'article 48 de l'ET, llevat d'acord entre les parts per gaudir-ne en dates diferents.

El permís de paternitat es gaudirà d'acord amb la normativa vigent en la matèria.

Article 39

Lactància

Els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en 2 fraccions. Per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades complertes aquesta hora de reducció de la jornada de treball.

En cas que el treballador o treballadora optés per l'acumulació, aquesta serà de 20 dies laborables a gaudir, llevat de pacte entre les parts, immediatament després de la finalització del permís de maternitat, una vegada hagués gaudit de les vacances a les que pogués tenir dret, si s'escau. En cas de part múltiple l'acumulació es multiplica pel nombre de fills que es tingui. El dit període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

Capítol sisè

Cursos d'actualització i perfeccionament

Article 40

La titularitat dels centres, escoltada la direcció pedagògica i el claustre de professors, dintre del còmput anual, contemplarà, en la programació a principi de curs les hores per activitats de formació del/la professor/ora regulades en aquest Conveni entre l'1 de setembre i el 30 de juny. Durant aquest període quedaran equiparades a formació les reunions de seminari, departament i/o equips de cicle, la participació dels professors del claustre en cursos i activitats de formació permanent, en atenció a la reforma del sistema educatiu, d'acord amb les necessitats del centre i la previsió de les etapes a impartir.

En l'elaboració d'aquest programa la titularitat tindrà en consideració la capacitat actual, les possibilitats i el desig d'especialització de cada professor, com també els recursos humans i materials que l'Administració posi a disposició de les aules concertades (substitucions, finançaments de les activitats, etc.).

La formació es podrà dur a terme tant el propi centre com fora d'aquest, utilitzant tant recursos propis com procedents del Departament d'Educació o de terceres institucions. D'aquesta obligació se'n deriva el deure d'assistència.

Les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció, si s'escau, derivades de l'assistència a activitats englobades dins el projecte de formació del centre, seran assumides per aquest.

Els centres facilitaràn l'accés a cursos al personal contractat que desitgin l'aprenentatge de la llengua catalana o, si s'escau, aranesa. Les hores destinades a aquests cursos es computaran com a no lectives, fins a un màxim de sis hores mensuals.

Article 41

Per realitzar exàmens oficials, els treballadors tindran la corresponent llicència, mantenint la seva retribució i hauran de justificar, tant la formalització de la matrícula com haver assistit als exàmens

Capítol setè

Excedències

Article 42

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en els articles següents.

En ambdós casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte l'establert en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 43

Excedència forçosa

Seràn causa d'excedència forçosa les següents:

- a) per designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
- c) per atendre al cònjuge o familiar fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat; l'excedència no serà superior a tres anys. En casos d'atenció als fills, s'estarà al que s'indica a la lletra e) d'aquest article.

d) el descans d'un curs escolar per a aquells treballadors que ho sol·licitin, després de vuit anys d'exercici actiu en el mateix centre. Quan l'excedència estigui relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives, el període d'exercici en el centre serà de 4 anys. Als professors recol·locats se'ls reconeixerà la mateixa antiguitat que gaudeixen efectes econòmics. S'entén per curs escolar el període des de l'1/09 al 31/08 de l'any següent.

e) per atendre la cura de cada fill, tant ho sigui per naturalesa o per adopció, per un període no superior a tres anys, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, al seu cas, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta excedència donarà dret a la reserva fins a 3 anys del lloc de treball, computant-se a efectes d'antiguitat els 3 anys. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre el titular podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre.

Article 44

El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a reincorporar-se al centre.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el/la treballador/ora tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al centre i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Article 45

Excedència voluntària

L'excedència voluntària es podrà concedir al/a la treballador/ora amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els que tinguin, al menys, un any d'antiguitat al centre i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

Aquesta excedència començarà a gaudir-se el primer mes del començament de curs, excepte acord de les parts per avançar-la.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

Article 46

El/la treballador/ora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al centre hi hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral.

Durant aquest temps no es computarà l'antiguitat.

Capítol vuitè

Jubilacions

Article 47

Els centres i els seus treballadors, de mutu acord, podran continuar tramitant els sistemes de jubilacions parcials adaptant les modificacions que preveu la legislació vigent en aquesta matèria.

Es vincula aquesta modalitat de jubilació a la formalització de contractes de relleu com a fórmula dirigida al manteniment de l'ocupació, amb les excepcions legalment establertes.

També es podrà prorrogar la data d'accés a la jubilació, a partir de l'edat de jubilació ordinària que legalment s'estableixi.

Títol quart

Retribucions

Capítol primer

Disposicions generals

Article 48

Pagament dels salaris

Llevat d'un acord diferent entre les parts negociadores del conveni, el salari del personal docent que presti serveis en els nivells concertats serà el que anualment s'estableixi als mòduls econòmics dels concerts educatius corresponents a les despeses de personal publicats a la Llei de pressupostos generals de la Generalitat de Catalunya o normativa que la substitueixi. Aquests salaris afectaran tot el personal docent d'aquests nivells, sense perjudici de que percebin la seva remuneració a través del sistema de pagament delegat o directament de la titularitat del centre.

Les parts signants d'aquest Conveni acorden que, en el marc de l'Acord d'Analogia Retributiva amb el Departament d'Ensenyament, seran susceptibles de revisió tots els conceptes retributius inclosos en aquest Conveni referents al personal docent de centres amb algun nivell concertat.

El salari del personal titulat no docent i el del personal no docent comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni restarà establert en les taules salarials i al seu articulat.

El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels 5 primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Seran abonats en metàl·lic, xec bancari, transferència o d'altres modalitats, amb l'acord previ amb els treballadors.

Article 49

Treballs de superior categoria

Quan s'encomani al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquesta, mentre subsisteixi la situació.

Si el període de temps de la dita situació es superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà sol·licitar estar classificat segons la categoria professional que desenvolupi, excepte necessitats de titulació, i percebrà en aquests casos la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 50

Treballs d'inferior categoria

Si per necessitats imprevisibles del centre, aquest tingués necessitat de destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva només podrà fer-ho pel temps imprescindible mantenint-li la retribució i els altres drets corresponents a la seva categoria professional. Aquesta situació constarà per escrit en un acord, precisant la temporalitat de la situació que en tot cas no superarà el límit màxim d'un curs escolar; fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 51

Bestretes de salari

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual. Als centres concertats, l'empresari tramitarà la petició davant l'Administració perquè li aboni la dita bestreta.

Article 52

Les taules que figuren a la Secció A d'aquest Conveni corresponen a les jornades que per a les diferents categories es pacten als articles 21 i següents.

Tot allò relacionat amb col·legis majors, residències universitàries i col·legis menors figuren a les taules de la Secció B.

Article 53

Les retribucions del personal espanyol que prestin serveis en centres no espanyols radicats a Espanya no podran ser inferiors a les que percebi el personal de la seva categoria de la mateixa nacionalitat del centre, ni tampoc a les assenyalades en aquest Conveni.

Article 54

Triennis

Per cada trienni vençut, el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica a les taules salarials i no podrà excedir del límit establert pels acords de 21 de desembre de 1995 (Resolució de 17 de gener de 1996 per la qual s'ordena la inscripció i la publicació de l'Acord per a la implantació del nou sistema educatiu al

sector de l'ensenyament privat de Catalunya, DOGC 2246 de 21.8.1996) i de 4 de maig de 2001 (Resolució de 6 d'agost de 2001 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord sobre la reestructuració de centres docents privats concertats i l'analogia retributiva del professorat per al període del 4 de maig de 2001 fins al 31 d'agost de 2005 -codi de conveni núm. 7900575-, DOGC 3480 de 26.09.01) per als treballadors afectats per aquests acords. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

Article 55

Còmput d'antiguitat

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés del treballador a l'empresa. Per als professors recol·locats els serà d'aplicació allò que estableix l'acord del 4 de maig de 2001.

Article 56

Pagues extraordinàries

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base, antiguitat i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries s'estableix el termini de l'1 de juliol a 30 de juny per a la paga de l'estiu i del 23 de desembre a 22 de desembre per la paga de Nadal.

Article 57

Al personal que cessi o ingressi al centre durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes abans dit, prorratejant-ne el seu import en proporció al temps de servei.

Article 58

Prorrateig de pagues

De comú acord entre l'empresari i els treballadors del centre podrà acordar-se el prorrateig de les gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no s'estigués fent fins ara.

Article 59

Retribucions proporcionals

Les retribucions de treballadors que realitzin el seu treball en diferents nivells d'ensenyament es fixaran en proporció al nombre d'hores lectives setmanals treballades en cadascun dels nivells, respectant les condicions econòmiques del seu contracte laboral.

Article 60

Retribucions de jornades parcials

Els treballadors docents contractats per a la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni percebran la seva retribució en proporció al nombre d'hores lectives i no lectives setmanals contractades.

Article 61

Treball nocturn

Les hores treballades durant el període comprés entre les 10 del vespre i les 6 del matí o, quan les característiques del centre ho requereixin, d'11 de la nit a 7 del matí, tindran la consideració de treball nocturn, i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base a efectes de retribució, llevat que el salari s'hagués establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Article 62

Plus de transport o distància

1. Plus de transport o distància

Aquells centres amb algun nivell concertat que estiguessin abonant alguna quantitat com a millora per conceptes de transports o distància continuaran fent-ho duran la vigència del present Conveni sense ser absorbible.

2. Dietes

Els treballadors que assisteixin activitats pedagògiques o culturals, com excursions, visites a museus i d'altres anàlogues, de durada d'un dia, tindran dret a unes dietes de, com a mínim, 26,67 euros. Els treballadors que assisteixin a sortides que impliquen pernocta, tindran dret, a més, a unes dietes de, com a mínim, 53,34 euros per cada dia de pernocta.

Capítol segon

Complements específics

Article 63

Complement per funció

1. Els professors titulars als quals se'ls encomana algun dels càrrecs funcionals descrits en l'article 8 percebran, mentre exerceixin aquesta tasca, les gratificacions temporals assenyalades a l'efecte en les taules salarials.
2. Els professors titulars que exerceixin la funció de tutor, percebran el complement corresponent d'acord amb les taules salarials. L'abonament d'aquest complement resta condicionat a què el departament d'Educació l'aboni.

Article 64

Plus de Batxillerat

El personal docent que imparteixi l'ensenyament del Batxillerat percebrà com a complement de lloc de treball i en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el fixat a l'efecte a les taules salarials.

Qualsevol complement retributiu que venia percebent de caràcter voluntari i específic relacionat amb els ensenyaments de Batxillerat, podrà ser absorbit i compensat amb aquest nou complement.

Aquest complement de Batxillerat no s'abonarà en els centres de Batxillerat concertats.

Article 65

Plus de porter

El porter rebrà un plus corresponen al 10% del sou base els 12 mesos de l'any, si encén i té cura del manteniment de la calefacció, sempre que aquesta sigui de carbó i d'altres productes sòlids.

Article 66

Complement específic per homologació

Mentre el Departament d'Ensenyament mantingui per als docents que estan en nivells concertats i pagament delegat el complement retributiu específic de Catalunya, aquest complement retributiu es farà extensiu a la resta de docents del mateix nivell i que no

estan en pagament delegat, així com als docents de segon cicle d'educació infantil integrada.

Article 67

Plus d'analogia

És el plus regulat dins els acords de 4 de maig de 2001 i com a tal s'incorpora a aquest Conveni, per als centres amb algun nivell concertat.

Capítol tercer

Article 68

Clàusula d'inaplicació de condicions de treball

En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. En cas de discrepàncies les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya vigents en cada moment.

Títol cinquè

Règim assistencial

Capítol primer

Seguretat, higiene i malalties professionals en el treball

Article 69

Els centres i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball contingudes a la llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, i altres disposicions de caràcter general. A aquest efecte, al començament de cada curs, el centre podrà sol·licitar de l'Institut Català de la Salut, o al metge del centre, una revisió mèdica dels treballadors que així ho desitgin. En cada centre de treball es designarà un responsable de seguretat i higiene.

Article 70

D'acord amb l'establert a l'acord de riscos laborals es crearà una Comissió general de prevenció d'àmbit Catalunya. La Comissió paritària farà el seu desenvolupament.

Article 71

Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents:

Malalties neurològiques cròniques.

Patologies otorrinolaringològiques.

Malalties infecto-contagioses cròniques.

Al·lèrgies cròniques.

Capítol segon

Millores socials

Article 72

Roba de treball

Els centres proporcionaran al personal subaltern i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball un cop a l'any.

La resta del personal docent, a petició seva o perquè és costum ja implantada, rebran una bata a l'any, amb l'obligació d'usar-la durant les activitats docents, així com un xandall i calçat esportiu l'any per al professorat d'educació física o que exerceixin com a tal.

Article 73

Premi fidelitat pel personal d'administració i serveis generals i paga compensatòria per la supressió del premi fidelitat per a la resta de personal.

Preàmbul

El premi de fidelitat, també conegut com de permanència, consistia, per als treballadors de 55 o més anys d'edat, en la percepció en un sol acte d'una quantitat equivalent a tres mensualitats pels primers 15 anys de servei i una mensualitat mes, d'igual import, per cada cinc anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament.

Aquest concepte salarial, denominat premi de jubilació fins l'any 2000, ha format part de les diferents ordenances laborals i Convenis col·lectius del sector des de la dècada dels anys 70 del segle passat. Quan per aplicació de la normativa reguladora dels concerts educatius s'instaura el sistema del pagament delegat, els treballadors que hi són inclosos perceben aquest import a través d'aquell sistema. La Resolució de 15 de novembre de 1989, per la qual es dicten les instruccions del pagament delegat de les retribucions del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació dels concerts educatius, publicada al Full de disposicions i actes administratius del Departament d'Ensenyament núm. 318 de febrer 1990, contempla dins dels conceptes integrats en el pagament delegat el premi de jubilació, ara premi de fidelitat. Igualment, aquest concepte i el seu import han estat contemplats sense solució de continuïtat a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya i ha estat abonat per l'esmentada Administració de manera pacífica i sense cap mena de reserva des de la instauració dels concerts i de l'esmentat sistema de pagament delegat.

El seu abonament per part de l'Administració s'ha vingut realitzant amb total habitualitat i ordre fins que a partir del mes d'abril de 2012, de manera unilateral i sense comptar amb l'acord de les parts afectades, la Generalitat deixa de fer-se càrrec del pagament d'aquest premi.

Aquesta decisió comporta una situació d'enorme dificultat i precarietat per a les parts signants del conveni. Als treballadors perquè deixen de percebre uns imports que havien

vingut cobrant amb total normalitat des de que existeix el pagament delegat. I als centres docents perquè se'ls deriva una responsabilitat que fins el moment havia estat assumida sense limitació ni reserva per part de l'Administració i les situa davant d'un severíssim problema econòmic. L'Administració, sense ser part del Conveni col·lectiu, el condiona d'una manera rellevant i desproporcionada -aquest és un clar exemple- i altera substancialment les condicions i sobre les quals les parts els havien vingut pactant.

Conscients la gravíssima situació en que aquesta decisió deixa al sector, les parts signants decideixen establir una clàusula suspensiva de l'abonament de premi, incorporada al seu X Conveni col·lectiu. En paral·lel, de manera insistent i reiterada, els signants han mantingut una línia de diàleg i negociació amb el Departament d'Ensenyament per tal de que deixés sense efectes la seva decisió de no fer-se càrrec de l'abonament d'aquest premi, amb resultats, fins a la data, absolutament insatisfactoris per a treballadors i escoles.

Traspasar aquesta responsabilitat a les titularitats dels centres agreuja encara més una situació que, en si mateixa, ja és molt complicada. En l'àmbit de l'escola concertada el Govern ha incomplert els terminis que estableix la Llei d'Educació de Catalunya per homologar les condicions laborals i salarials dels docents amb les del personal dels centres públics d'ensenyament. La LEC especificava que al juliol del 2017 s'havia d'haver assolit aquesta homologació, la qual cosa no s'ha produït, ni semblen existir perspectives de que es produeixi. D'altra banda l'acord de plantilles dels centres concertats no es renova des del 1995, malgrat els canvis evidents que ha experimentat l'educació al nostre país al llarg d'aquests anys amb l'increment de dotacions de personal per atendre la diversitat, els projectes o el desplegament curricular que no han estat ni estan finançats per l'Administració. L'Administració encara no vol acceptar incloure en pagament delegat les persones en situació de jubilació parcial i els rellevistes, en greu perjudici de treballadors i empresaris que veuen limitades unes possibilitats contemplades en la legislació vigent. També la situació demogràfica, combinada amb l'econòmica, han deixat en precari diversos centres docents, que han vist reduïts els seus concerts educatius. Tots aquests elements redunden negativament en les condicions laborals dels treballadors i treballadores, i en la capacitat de les titularitats per a fer front als seus projectes i obligacions.

En definitiva, la infradotació econòmica del concert, realitat reconeguda per diferents Consellers i Conselleres d'Ensenyament al país i pel mateix Síndic de Greuges, no només és un obstacle per a l'exercici de la llibertat d'elecció dels pares i de creació i direcció de centres dels titulars, sinó que és un element que posa en situació de gran precarietat els centres docents a l'hora de poder complir amb les seves responsabilitats laborals en general i salarials en particular, fet que redunda molt negativament en l'equilibri laboral dels centres i de les seves plantilles. Els treballadors i treballadores han hagut de suportar, i continuen suportant, situacions d'injusta discriminació envers els treballadors dels centres públics i un sentiment general d'incertesa i preocupació per la situació que travessen els centres.

En aquest context, les parts signants del conveni, treballadors i empresaris, prenen una decisió de gran responsabilitat i transcendència. Aquells, per assumir la renúncia a un

dret que han vingut gaudint des de més de cinc dècades. Aquests, per l'esforç que suposa haver d'assumir un pagament que, des de tota perspectiva, és ingent i pot posar encara més en precari la viabilitat de les seves escoles.

Moltes partides pressupostàries que s'haurien de dedicar a renovar espais, promoure i consolidar projectes innovadors, crear millores en l'àmbit dels recursos humans... hauran de destinar-se a complir amb la responsabilitat assolida a partir d'aquest acord. Un cop més, la decisió de l'Administració educativa de no abonar el premi i de no voler assumir cap obligació al respecte representa una actuació summament perjudicial per a l'escola concertada.

La generositat, responsabilitat i sentit de bé més gran que és, en definitiva, procurar mantenir la vida dels centres docents per continuar gaudint d'un lloc de treball al servei de l'educació d'aquest país, que les parts han mostrat no pot restar només en l'àmbit propi d'aquesta negociació col·lectiva. Les parts es comprometen a continuar exigint a l'Administració la reparació de l'enorme dany causat a centres i a treballadors per la seva decisió unilateral, sense que aquest acord assolit comporti en absolut la renúncia a les demandes que puguin cursar-se a l'Administració ni l'alliberament definitiu per part d'aquesta de les seves obligacions envers centres docents i treballadors de les escoles privades concertades de Catalunya en aquesta i altres matèries.

Davant d'aquest escenari, finalment les parts signants han arribat a un acord d'extinció del premi de fidelitat o permanència, per al personal afectat per l'apartat 2, l'aplicació del qual resta concretat en la disposició addicional cinquena.

Així, les dues parts, per unanimitat, acorden, en el marc del que s'estableix a l'article 86.2 de l'Estatut dels treballadors, modificar, donant un nou redactat, a l'article 73 del Conveni col·lectiu, amb la finalitat de donar compliment al compromís assolit en la Disposició transitòria primera del X Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics.

A aquests efectes volen manifestar que, una vegada transcorregut el temps suficient després de la publicació de l'Acord de Govern GOV/26/2012, de 10 d'abril (DOGC de 13 d'abril de 2012) resulta necessari establir el marc regulador de l'extinció dels drets i expectatives que s'havien generat mentre el premi de fidelitat s'abonava a càrrec de pagament delegat, en la part dels ensenyaments sostinguts totalment o parcialment amb fons públics, indicant els col·lectius afectats per aquesta extinció i els col·lectius que mantenen el dret al premi de fidelitat.

Aquest nou marc regulador comporta, d'una banda la conversió en definitiva de la inaplicació adoptada a l'empara de la Disposició transitòria primera del X conveni, aclarint que es dona per extingit aquest premi de fidelitat a partir del 14 d'abril de 2012, data de la suspensió del premi adoptada pels signats del X conveni, pels col·lectius afectats per la inaplicació. D'altra banda, resulta necessari donar satisfacció a les expectatives i drets generats fins al 31.12.2018 per aquests col·lectius i, a aquests efectes, s'estableix una paga compensatòria en la forma que s'indicarà. Finalment s'ha de garantir la subsistència del premi de fidelitat pel personal que l'ha mantingut durant el període d'inaplicació.

Article 73

Apartat 1

Personal d'administració (grup 2, subgrup 2 del article 8 del conveni i grup 2 de l'Annex 4) i Personal de serveis generals (grup 2, subgrup 3 de l'article 8 i grup 3 de l'Annex 4):

Els treballadors que pertanyen a les categories de personal d'Administració i serveis generals indicades tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en que tinguin un mínim de 15 anys de servei a l'empresa i hagin complert un mínim de 55 anys d'edat.

Quan el treballador d'aquets subgrups compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ell decideixi, sol·licitar l'esmentat premi en un sol pagament.

L'import del premi serà de tres mensualitats extraordinàries pels primers 15 anys de servei i una mensualitat més, d'igual import, per cada 5 anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament. En cap cas es meritaren parts proporcionals.

L'import d'aquestes mensualitats extraordinàries que componen el premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà a la nòmina del mes següent a la seva sol·licitud, excepte en aquells casos en que s'extingeixi la relació laboral amb l'empresa, que s'abonarà en el moment en que es produeixi l'esmentada extinció.

En el supòsit que el treballador sol·liciti l'esmentat premi mentre està en jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis a l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per la jubilació parcial.

Article 73

Apartat 2

Personal de la resta de grups i categories

2.1.- Com a compensació a la inaplicació del premi de fidelitat regulat al X Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics i a l'extinció d'aquest premi per aquest col·lectiu, els treballadors inclosos en aquest grup percebran una paga compensatòria calculada de forma proporcional a la seva permanència en el sistema fins al 31.12.2018 i diferenciada segons el nivell educatiu en que s'impartia docència i la categoria professional, d'acord amb els criteris e imports que figuren a la Disposició addicional cinquena i a l'Annex 6, que estan calculats a jornada completa i que s'hauran d'abonar de forma proporcional en cas de jornades a temps parcial.

Article 73

Apartat 3

Comissió de control i seguiment

Es crea una comissió específica com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment d'aquest article, de caràcter paritari i proporcional a la representació de cada part formada per 6 persones per cadascuna de les parts a la que podran adreçar-se els treballadors i entitats afectats per aquest conveni que tindrà la mateixa seu que la Comissió paritària.

Article 74

Ajuts als fills dels treballadors

Els centres compresos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni mantenen per al personal afectat per aquest un règim d'ajuda a l'estudi basat en els següents criteris:

a) Els fills del personal afectat per aquest Conveni i els seus orfes tenen preferència de plaça en els centres a on els pares prestin o hagin prestat els seus serveis, sempre que les característiques del centre ho permetin.

b) Dret a l'ensenyament gratuït que s'imparteix al centre de treball, be per a si mateix o per als seus fills, per a tots els treballadors que hi prestin serveis, quan almenys hi dediquin la meitat de la jornada laboral.

c) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa tenen els drets reflectits en els apartats anteriors, excepte els inclosos a l'apartat a) de l'article 43.

d) La gratuïtat total fa referència als ensenyaments reglats i activitats complementàries; el fons total de places per la gratuïtat d'aquestes serà:

1. En el Primer Cicle d'Educació Infantil integrat una plaça per unitat per als treballadors del propi centre. Quan la petició provingui de treballadors d'aquest mateix nivell i centre s'ampliarà a dues places per unitat.

2. El 3% per a Primària i el 2% per al Segon Cicle d'Educació Infantil, ESO, Batxillerat, i Cicles Formatius. En el mateix centre, els fills dels treballadors tindran dret a ensenyament gratuït encara que superin el límit establert.

e) S'inclouran en el fons total de places especificat a l'apartat anterior, els fills orfes els pares dels quals al morir, estiguessin treballant als centres compresos a l'apartat esmenat, amb dedicació almenys de la meitat de la jornada, i una antiguitat mínima de 2 anys.

f) Els treballadors, en cas de complir les condicions assenyalades per la convocatòria, exerciran el dret de sol·licitud d'ajuts a l'estudi arbitrades per l'Administració. Si li són concedides, reintegraran al centre les quantitats percebudes.

Els ingressos obtinguts permetran atendre a un nombre de fills dels treballadors superior al 2%.

Per l'aplicació d'aquest article, caldrà atenir-se al que estableix l'annex 3.

Article 75

Manutenció i allotjament

Independentment de la jornada laboral, el personal a qui s'encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels alumnes durant les hores de menjar o dels esbarjos motivats per aquest, tindran dret a la manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador abonant el 50% establert per als alumnes.

És potestatiu del centre establir que aquest personal no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que l'utilitzen diàriament.

També, aquest personal podrà, eventualment, si n'hi hagués, i sempre que no hi hagi causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'hagi establert per als alumnes.

Els fills del personal del centre que hi presti serveis com a mínim a mitja jornada, que estiguin matriculats, tindran dret a una reducció del 50% del preu en el servei de menjador. Queda limitat aquest benefici a un percentatge del 25% del total de l'alumnat. En cas d'excés, s'establirà preferència en funció de l'antiguitat del/de la treballador/ora en el centre.

Article 76

En els centres on existeixi menjador o internat el personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari de menjar amb la seva estància al centre.

El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament.

Per aquest personal, excepte acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per menjar.

Article 77

Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Tots els centres hauran de comptar amb 2 pòlisses d'assegurances que garanteixen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Les empreses notificaran als representants dels treballadors, les especificacions d'aquestes i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent dels centres que figurin donats d'alta al règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació de les Relacions Nominals de Treballadors (RNT), així com, nominalment tots els treballadors en situació d'excedència forçada, excepte els inclosos a l'apartat a) de l'article 43, encara que figurin a les Relacions Nominals de Treballadors (RNT) del centre.

Com a mínim les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

Responsabilitat civil

En la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 350.000 euros.

Accidents individuals

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 21.000 euros, capital assegurat en cas d'invalidesa permanent 33.000 euros.

Existeixen uns percentatges sobre aquesta última xifra per a les pèrdues o inutilitats absolutes dels membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança son compatibles amb qualsevol altre.

Capítol tercer

Drets sindicals

Article 78

Absències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

Article 79

No discriminació

Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Article 80

Representació dels Delegats de personal

Els Delegats de personal exerciran mancomunadament enfront l'empresari la representació per la qual varen ser escollits i tindran les mateixes competències establertes per als Comitès d'empresa.

Article 81

Representació dels Comitès d'empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i es constituirà en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 treballadors o més.

Article 82

Els Delegats de personal, Delegats sindicals i membres del Comitè d'empresa tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei Orgànica de llibertat sindical i la resta de disposicions legals aplicables.

Article 83

Acumulació d'hores

Per facilitar l'activitat sindical a l'empresa, província, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals podran acumular les hores dels diferents membres dels Comitès d'empresa o, si s'escau, dels Delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquells treballadors, Delegats o membres de Comitès d'empresa que les centrals sindicals designin.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Els acords que, a efectes de fixar el nombre de permanents sindicals, es negociïn amb les administracions en l'aplicació d'aquest article, també seran notificats a l'organització patronal.

Les administracions corresponents faran efectius els salaris d'aquest alliberats segons la legislació vigent.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar al centre el nom del seu treballador alliberat, amb la acceptació expressa prèvia d'aquest.

Article 84

Dret de reunió

Es garantirà el dret que els treballadors del centre tenen a reunir-se en el mateix centre, sempre que no se'n pertorbi el normal funcionament i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades al director o representant de l'empresa, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones que no pertanyin al centre i que hi assistiran.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, els centres podran regular el treball del dia amb la finalitat de fer possible l'assistència del personal no docent a aquestes assemblees.

Article 85

Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a centrals sindicals, els centres podran descomptar de la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical que s'ingressarà en el compte corrent que el sindicat corresponent determini.

Article 86

Absència per negociació de Conveni

Els Delegats sindicals o càrrecs nacionals de centrals implantades en el sector a nivell nacional que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb l'avís i justificació podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per participar en negociacions de futurs Convenis o en les sessions de la Comissió paritària de mediació, arbitratge i conciliació.

Títol sisè

Faltes, sancions, infraccions

Capítol primer

Faltes

Article 87

S'estableixen, per al personal afectat per aquest conveni, tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus

3 faltes injustificades de puntualitat en el lloc de treball durant 30 dies.

Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.

Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.

No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per causa justificada, a menys que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.

Negligència en el lliurament de qualificacions en les dates acordades, en control d'assistència i disciplina dels alumnes.

Són faltes greus

Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat injustificades comeses en un termini de 30 dies.

Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

L'incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.

Discussions públiques amb companys de feina en el centre que menyspreïn davant els alumnes la imatge del personal del centre.

Faltar greument la persona de l'alumne i la dels seus familiars.

La reincidència en falta lleu en un termini de 60 dies.

Són faltes molt greus

Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.

Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

L'abandó injustificat i reiterat de la funció docent.

Les faltes greus de respecte i els mals tractes, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.

L'assetjament sexual.

El greu incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.

La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera infracció.

Els actes discriminatoris o l'assetjament per raó de sexe, contra qualsevol persona afectada per aquest conveni, atenent, especialment, les persones LGTBI+ a les empreses.

Article 88

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus, als 10 dies; les greus, als 15 dies, i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol segon

Sancions

Article 89

Les sancions seran

Per faltes lleus: amonestació verbal, i si fossin reiterades, per escrit.

Per faltes greus: advertiment per escrit; si hi hagués reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, fent-ho constar a l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 30 dies, advertiment d'acomiadament que podrà anar acompanyat de la suspensió de feina i sou. Acomiadament.

Tota sanció serà comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. Es remetrà còpia de la comunicació als delegats de personal, membres del Comitè d'empresa o Delegat sindical.

Article 90

La direcció del centre, tenint present les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

Capítol tercer

Infraccions dels empresaris

Article 91

Les omissions o accions comeses pels titulars dels centres que siguin contràries a allò disposat en aquest Conveni, i resta de disposicions legals, seran considerades com infraccions laborals.

El personal contractat, mitjançant els Delegats de personal, Delegats sindicals o Comitès d'empresa, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció apel·lant al titular del centre.

Si en el termini de 10 dies, des de la notificació al titular, no hi hagués solució, o aquesta no fos satisfactòria per a qui reclama, podrà incoar expedient davant la Comissió paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de 20 dies a la recepció d'aquest, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar el dictamen a la Inspecció de Treball o a la Direcció provincial del Ministeri de Treball.

En tot cas s'estarà a allò previst en les disposicions legals vigents.

Disposicions addicionals

Primera

1. Les parts es comprometen a mantenir reunions periòdiques de seguiment del conveni durant la seva vigència, sense perjudici de les competències de la Comissió paritària.

No obstant això anterior, les condicions econòmiques, si s'escau, seran negociades anualment per tal de ser efectives a partir del dia 1 de gener de cada any de vigència.

2. Les parts negociadores es comprometen a que un cop signat el present conveni, de manera immediata s'iniciïn negociacions per a la signatura del proper.

Segona

Es considerarà com a dret supletori a aquest Conveni la LODE, la LOE, la LEC i els decrets i disposicions que les despleguin.

En els nivells concertats, l'Administració educativa és responsable del compliment de totes les obligacions que legalment li corresponguin, en conseqüència els treballadors que considerin lesionats els seus drets, hauran de reclamar davant les instàncies pertinents tant contra l'empresari com contra l'Administració.

Tercera

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es pugui suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya; si s'opta per l'arbitratge, és de compliment obligatori.

En tots els conflictes que es plantegin en el Tribunal Laboral de Catalunya hi podran participar tots els sindicats i associacions empresarials que hagin signat aquest Conveni per la negociació del Conveni. Fins que el TLC no aprovi aquesta participació aquest article no tindrà cap efecte.

Quarta

Si durant la vigència d'aquest Conveni existís un acord de les parts amb el Departament d'Ensenyament que comportés millores en les condicions de treball del personal dels nivells concertats afectat pel Conveni, aquestes millores s'hi s'incorporaran automàticament.

Cinquena

Regulació de la paga compensatòria per l'extinció del premi de fidelitat per al personal de l'apartat 2 de l'article 73.

1. Personal afectat per l'extinció i amb dret a la paga compensatòria

L'extinció del premi de fidelitat o permanència afecta el personal docent comprès al grup 1 de l'article 8, el personal titulat no docent (article 8, subgrup 1 del grup 2) i el personal docent del grup 1 de l'Annex 4 i dona dret a la percepció d'una paga compensatòria a tots els treballadors dels grups indicats sempre que es trobin en serveis actius a l'empresa a 31/12/2018 o que hagin extingit el seu contracte per jubilació total,

declaració d'incapacitat o defunció entre el 14/04/2012 i el 31/12/2018. Dins d'aquest personal afectat per l'extinció amb dret a la paga s'inclouen els treballadors i treballadores que es troben en la situació prevista a l'article 83 del Conveni col·lectiu.

El personal en situació d'excedència forçosa tindrà dret a la percepció de la paga una vegada es reincorpori però la seva antiguitat, com la de la resta d'afectats, deixa de meritjar a partir del 31/12/2018.

El personal en situació d'excedència voluntària tindrà dret a la percepció de la paga una vegada es reincorpori però no computarà a efectes de la paga ni el temps en situació d'excedència ni qualsevol temps a partir del 31/12/2018.

2. Liquidació del premi, imports, condicions i situacions especials de meritació

2.1 El personal afectat per l'extinció que acrediti un mínim de 10 anys d'antiguitat a l'empresa percebrà un import en concepte de paga compensatòria d'acord amb les taules que s'especifiquen a l'annex 6.

A les esmentades taules s'especifiquen, per les diferents agrupacions professionals i d'acord amb el nombre de quinquennis meritats, l'import a liquidar segons les etapes o nivells educatius on s'està prestant servei.

2.2. Aquest import, que es fixa a data 31/12/2018, és una quantitat única, no revaloritzable i s'entén referit a la jornada completa, de manera que el personal a temps parcial en rebrà la part proporcional corresponent a les hores de jornada que estigui realitzant, excepte en el cas de trobar-se en els supòsits de jubilació parcial o de reducció de jornada per cura de fill o familiar fins a segon grau, en què es tindrà com a referència la jornada realitzada en el moment immediatament anterior al pas a aquestes circumstàncies aplicant els criteris de proporcionalitat segons la dedicació en els diferents nivells educatius, si s'escau durant l'any immediatament anterior a la reducció.

2.3. En tot cas, la data de referència de l'antiguitat en l'empresa i l'etapa o nivell de prestació de serveis al centre (apartat 2.1), així com l'import fixat per al premi de fidelitat o permanència i la jornada laboral que està prestant el treballador/ora (apartat 2.2) és la de 31/12/2018 excepte en el cas que el treballador no estigui prestant serveis en l'empresa en aquesta data per estar totalment jubilat, haver estat declarat en situació d'incapacitat permanent o defunció mentre estava vigent la Disposició transitòria primera de l'anterior Conveni col·lectiu, casos en que l'antiguitat a tenir en compte serà la consolidada en el moment de l'extinció de la relació laboral.

Igualment, el nombre de quinquennis a considerar en les taules de l'annex 6 són els que el/la treballador/ora acrediti a data 31/12/2018 excepte en el cas d'haver estat declarat en situació d'incapacitat permanent o defunció mentre estava vigent la Disposició transitòria primera de l'anterior Conveni col·lectiu, casos en que els quinquennis a tenir en compte seran els consolidats en el moment de l'extinció de la relació laboral.

2.4 Els quinquennis es consideren complits i complets, sense que en cap cas s'estimi la meritació en part proporcional.

2.5 En el cas de que un treballador amb dret a la paga compensatòria hagi prestat serveis a temps parcial amb diferents percentatges o hagi prestat serveis en més d'un nivell educatiu durant l'any 2018 (únic any que es prendrà com a referència per al càlcul de la proporcionalitat a efectes del càlcul de la paga) l'import de la paga compensatòria es calcularà de forma proporcional a la jornada i a la dedicació en cadascun dels nivells educatius durant l'esmentat any 2018.

2.6 Els quinquennis a que es fa referència en aquest article son sempre quinquennis de prestació efectiva de treball no computant-se el temps d'excedència voluntària ni la suspensió sense reserva de lloc de treball.

3. Període de liquidació

El pagament de l'import es podrà realitzar dins dels períodes i per al personal amb les condicions indicades a continuació. En tot cas, els períodes de còmput comencen a comptar-se a partir del dia 1/01/2019 excepte en el cas dels excedents forçosos o voluntaris en que els 5 o 10 anys comencen a comptar en el moment de la reincorporació.

3.1.1 Personal amb 2, 3, i 4 quinquennis: dins d'un període màxim de 10 anys.

La data d'inici de la liquidació de l'import i la seva periodificació i quantia seran les que l'empresa consideri més adient, amb les següents especificitats:

3.1.1.1 Si la quantitat comença a abonar-se a partir del cinquè any (2023), els imports s'hauran de liquidar a raó d'un mínim del 16% anual de la quantitat total, distribuïts dins de cada període anual com l'empresa consideri oportú.

3.1.1.2 A l'import que resti pendent de liquidar a l'inici del 9è any (2027) i a l'inici del 10è (2028) se li aplicarà un increment d'un 10% cada any, que s'afegirà a la quantitat a liquidar al treballador/ora en aquells períodes anuals.

3.1.2 Personal amb 5 quinquennis o més: dins d'un període màxim de 5 anys, a raó d'un mínim del 20% de l'import total cada any. La quantitat resultant a liquidar pot ser distribuïda dins de cada període anual de la manera que l'empresa consideri adient.

3.1.3 Personal que, conforme al que preveu el tercer paràgraf de la Disposició transitòria primera del X Conveni col·lectiu, ha sortit del sistema per jubilació, incapacitat permanent o defunció entre els dies 14 d'abril de 2012 i 31 de desembre de 2018: de la mateixa manera que el personal indicat a l'apartat 3.1.2.

3.1.4. Abonament de la paga en un sol acte. A criteri de la titularitat del centre, i prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors, la paga compensatòria podrà ser abonada en un sol acte i per la totalitat del seu import. Aquest abonament es farà de conformitat als criteris següents:

3.1.4.1 El període total de liquidació serà d'un màxim de 10 anys, iniciant-se el seu còmput l'any 2019.

3.1.4.2 L'any 2019, el titular del centre elaborarà una relació nominal on figuri la previsió del personal que cada any percebrà l'esmentada paga. Aquesta relació comprendrà tot el

període d'abonament i la totalitat de personal beneficiari, distribuït pels períodes anuals que la titularitat determini. D'aquesta relació es lliurarà còpia a la representació legal dels treballadors.

3.1.4.3 L'ordenació del personal beneficiari es realitzarà d'acord amb el criteri d'antiguitat, començant pel personal que disposi del nombre més gran de quinquennis.

3.1.4.4 Període d'abonament

3.1.4.4.1 Entre els anys 2019 i 2023, ambdós inclosos, com a mínim tot el personal indicat als punts 3.1.2 i 3.1.3 d'aquest apartat 3 haurà d'haver percebut la paga compensatòria.

Els imports liquidats cada any respectaran, en relació a tot el període de pagament (2019-2023), la mitjana del 20% anual de l'import total corresponent a aquest personal.

3.1.4.4.2 Com a màxim a partir de l'any 2024, tot el personal indicat al punt 3.1.1 d'aquest apartat 3 haurà de començar a percebre la paga compensatòria.

Això no obstant, aquest personal pot percebre aquesta paga dins un període màxim de 10 anys, comptador a partir de l'any 2019. A partir de l'any 2024, inclòs, els imports liquidats cada any respectaran, en relació a tot el període de pagament (2024-2028), la mitjana del 20% anual de l'import total corresponent a aquest personal.

3.1.4.5 Dins de cada any, l'abonament de la paga compensatòria i la seva distribució es podrà fer en el moment que la titularitat del centre ho determini, en funció de les seves previsions i disponibilitats. Aquesta decisió es comunicarà a la representació legal dels treballadors.

3.1.4.6 Al personal que percebi la paga compensatòria els anys 2027 i 2028 se li aplicarà el recàrrec previst al punt 3.1.1.2.

4. Les liquidacions de la paga es mantindran fins a assolir el seu import total encara que els treballadors afectats surtin del sistema a causa de jubilació, incapacitat permanent o defunció.

Tant els percentatges indicats com la periodificació s'entenen com criteris mínims. L'empresa, prèvia consulta amb la representació legal dels treballadors, podrà decidir ampliar els percentatges d'abonament o disminuir el període de liquidació d'acord amb les seves pròpies previsions.

5. Sol·licitud

El personal afectat, o els seus hereus en cas de defunció, bé directament o bé a través de la representació legal dels treballadors, haurà de sol·licitar la liquidació dels imports dins d'un termini màxim de 12 mesos comptadors a partir de la publicació d'aquest Acord al DOGC. Transcorregut aquest termini sense haver-ne demanat l'import, s'entendrà que es renuncia a aquesta liquidació.

Quan els centres rebin les sol·licituds, i un cop comprovat el requisit d'antiguitat, assoliran el compromís de pagament de l'import al què té dret el treballador i li

comunicaran, per escrit, una previsió del calendari d'abonament, sense perjudici que aquells estableixin la periodificació del pagament conforme es preveu a l'apartat 3 d'aquesta Disposició addicional. D'aquesta comunicació es lliurarà còpia a la representació legal dels treballadors.

6. Responsabilitat de l'Administració educativa

L'assumpció d'aquest acord no allibera l'Administració del seu deure de reparació del perjudici causat a centres i a treballadors per la seva decisió unilateral. Les parts signants es comprometen a fer un front comú, si en un futur l'Administració assumís l'abonament de la reparació i/o recuperació del premi de fidelitat als centres i als treballadors, del perjudici ocasionat per aquesta extinció. Les parts signants no renunciïn tampoc a les peticions que puguin cursar-se a l'Administració ni accepten l'alliberament definitiu per part d'aquesta de les seves obligacions envers centres docents i treballadors de les escoles privades concertades de Catalunya en aquestes i altres matèries.

Es manté plenament vigent en aquesta matèria el que contempla el segon paràgraf de la Disposició addicional segona d'aquest Conveni col·lectiu.

Disposicions transitòries

Primera

Àmbit temporal de la vinculació salarial als mòduls econòmics del concert

Sense perjudici del que contempla l'article 48, l'aplicació de la vinculació de les retribucions del personal docent als mòduls econòmics dels concerts educatius establerts a les lleis de pressupostos o normativa que les substitueixin, serà a partir del dia 1 de gener de 2011.

En cap cas serà responsabilitat de les titularitats dels centres l'abonament de les possibles diferències de salari que poguessin existir per al personal docent pel que respecta a la part de la jornada en dedicació en pagament delegat respecte dels mòduls econòmics dels concerts educatius dels anys 2013 i 2014.

Disposició transitòria segona

Contractes anteriors a la reforma

Els contractes de durada determinada celebrats a l'empara del que disposa l'XI Conveni col·lectiu, que siguin anteriors al dia 30 de març de 2022, continuaran sent regulats conforme al règim jurídic pel qual es van establir en el seu moment, conforme als termes i condicions que s'estableixen el Reial Decret 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral.

En aquest sentit, els contractes de durada determinada a l'empara del que disposa l'XI Conveni col·lectiu fins a la seva derogació pel Reial Decret 32/2021, de 28 de desembre, es regiran conforme al règim anterior sempre que hagin estat celebrats abans del 31 de desembre de 2021. En aquests casos, els contractes celebrats entre l'1 de gener de 2022 i el 30 de març de 2022 es regiran conforme al que s'establí en la data de la seva celebració, sense que la seva durada pugui ser superior a 6 mesos.

En la resta de condicions cal atènyer-se al que disposen les disposicions transitòries del Reial Decret 32/2021 de 28 de desembre.

Disposició transitòria tercera

Legislació de formació professional

Si durant la vigència del present conveni es publicués una nova llei reguladora de la Formació Professional que afectés l'excepció del personal docent que presta serveis en aquest etapa contemplada a l'article 11.4 del Conveni, les parts negociadores es comprometen a obrir immediatament negociació per adaptar-la a les previsions d'aquella disposició legal.

Disposició final

Les condicions d'aquest Conveni formen un tot indivisible.

Les millores econòmiques pactades podran ser absorbides per les que en el present any puguin establir-se per disposició legal i per les que, amb caràcter voluntari, estiguin abonant els centres a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. La remuneració total que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, estigui rebent el personal afectat per aquest, no podrà, en cap cas, ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'hi estableixen.

Pel que fa a la resta de situacions i en el seu conjunt, seran respectades les més beneficioses que gaudeixin els treballadors individualment i col·lectivament.

Annex 1

Definició de llocs de treball

1. Personal docent

1.1. Professor o professora titular: és qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels

programes, dins el marc pedagògic o didàctic establert pel centre, d'acord amb la legislació vigent.

1.2. Cap de taller o laboratori: és qui, reunint la titulació acadèmica corresponent, imparteix les classes pràctiques en la formació professional.

1.3. Professor/a adjunt/a, ajudant o auxiliar: és el/la professor/a que, designat/ada pel centre, col·labora amb el/la professor/a titular en el desenvolupament dels programes, sota les directrius i orientacions del/de la professor/a titular.

1.4. Vigilant o educador/a: és qui, amb la preparació adequada, col·labora en la formació integral dels alumnes i té cura de l'ordre en els temps de treball personal.

1.5. Instructor/ora: és qui auxilia el/la professor/a en aquells ensenyaments que comprenen matèries no incloses en els programes oficials.

1.6. Educador/a infantil: és el/la treballador/a que amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels nens, i té cura de l'ordre, seguretat, entreteniment, alimentació i neteja personal dels infants.

1.7. Tècnic especialista: és el/la treballador/a que amb la titulació de tècnic/a especialista de llar d'infants té cura de l'ordre, el desenvolupament, seguretat, entreteniment, alimentació i neteja personal dels infants.

1.8. Assistent infantil: és el/la treballador/a que té cura de l'ordre, seguretat, entreteniment, alimentació, neteja i atenció personal dels infants.

2. Càrrecs funcionals temporals

2.1. Director/a: és qui, encarregat pel/per la titular del centre o escollit/escollida d'acord amb el que diu la LODE, dirigeix, orienta i supervisa les activitats educatives en tots els seus aspectes i altres que li siguin encomanades.

2.2. Sotsdirector/a: és l'encarregat/ada que auxilia i, en cas necessari, substitueix el/la director/a en les seves funcions.

2.3. Cap d'estudis: és qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, respon del desenvolupament del quadre pedagògic del centre.

2.4. Coordinador/a pedagògic: és qui coordina i col·labora als diferents caps de departament en la impartició i desenvolupament dels currículums que s'imparteixen en cada centre en els ensenyaments corresponents.

2.5. Cap de departament: és el/la professor/a que en els centres en els quals la modalitat d'ensenyament així ho exigeixi, dirigeix i coordina la investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponen al seu departament.

2.6. Coordinador/a de cicle: és qui col·labora i coordina els equips docents en les tasques d'investigació, programació i ensenyament de les disciplines que corresponen a cadascun dels cicles educatius d'ensenyament infantil i primària.

2.7. Tutor/a: és el/la professor/a encarregat de fer el seguiment pedagògic individual i grupal.

2.8. Tutor/a i/o coordinador/a de formació en centres de treball: és el/la professor/a que realitza la programació de l'estada a les empreses i fa el seguiment, l'avaluació i el control de la fase de formació pràctica en els centres de treball.

3. Personal no docent

3.1. Personal titulat no docent: és qui, amb contracte de treball, exerceix una funció especialitzada o assessora, ja sigui directament sobre els alumnes o genèricament en els centres.

3.2. Personal administratiu

3.2.1. Administrador/a, cap d'administració o secretari/secretària: és qui té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la secretaria del centre de la qual respondrà davant del titular del centre.

3.2.2. Intendent: és qui té al seu càrrec l'adquisició de mobles, objectes, queviures, combustibles i altres elements necessaris per al funcionament del centre i dels seus serveis.

3.2.3. Cap de negociat: és qui, a les ordres del cap d'administració i/o secretaria, s'encarrega de dirigir una secció o departament administratiu.

3.2.4. Oficial: és qui exerceix funcions burocràtiques o comptables que exigeixin iniciativa i responsabilitat.

3.2.5. Auxiliar: comprèn aquesta categoria l'empleat/ada que realitza funcions administratives burocràtiques o de biblioteca, sota la direcció del seu immediat superior/a.

3.2.6. Telefonista: és qui, durant la seva jornada de treball atén, preferentment la centraleta i qüestions burocràtiques o de recepció.

3.2.7. Aspirant: és l'empleat entre 16 i 18 anys d'edat que s'inicia en els treballs administratius i burocràtics o de recepció.

3.2.8. Redactor/a-corrector/a: és qui supervisa els textos facilitats pels professors o la direcció per a aconseguir la seva correcta redacció i posterior edició i/o impressió.

3.2.9. Agent comercial: és qui es dedica a la promoció i venda dels cursos que imparteix l'empresa sota la supervisió del titular d'aquesta.

3.3. Personal de serveis generals

3.3.1. Conserge: és qui atén les necessitats del centre i recepció de visites i procura la conservació de les diferents dependències del centre, organitzant el servei d'ordenança i personal auxiliar.

3.3.2. Governant/a: és qui té cura de la coordinació del personal de neteja, cuina i menjador, si no existissin caps d'aquest, distribuint el servei per a la major atenció de les dependències del centre, responsabilitzant-se, si s'escau, del parament, claus, llenceria, estris i material domèstic divers.

3.3.3. Cap de cuina: el qui dirigeix tot el personal de la cuina.

3.3.4. Reboster/a: és l'encarregat de la custòdia, previsió, magatzem i conservació en bon estat d'aliments i estris de la cuina i del menjador.

3.3.5. Oficial de primera: és qui, posseint la pràctica dels oficis corresponents, els exerceix amb gran perfecció, realitzant treballs generals i els que suposin una especial dificultat.

3.3.6. Conductor/a: el qui, proveït de permís de conduir de la classe corresponent, se li encomana la conducció de vehicles i el manteniment del seu normal funcionament.

3.3.7. Cuiner/a: és l'encarregat/ada de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la polidesa del local i estris de cuina.

3.3.8. Zelador/a: és qui té cura de l'ordre i el decòrum dels/de les alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions del centre. També atén la vigilància i entreteniment dels/de les alumnes en els actes no docents. En el Primer Cicle d'Educació Infantil atén la vigilància, neteja personal i entreteniment dels/de les alumnes en actes no docents.

3.3.9. Porter/era: és qui realitza les següents tasques:

- Neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada.
- Vigilància de les dependències i personal que entra i surt, vetllant per la conservació de l'ordre.
- Puntual obertura i tancament de les portes d'accés a la finca i edificis que integren el centre.
- Es fa càrrec dels lliuraments i avisos, traslladant-los puntualment als seus destinataris.
- Encén i apaga els llums en els elements comuns.
- Té cura del normal funcionament dels comptadors, motors de calefacció i altres equips equivalents i comuns.

3.3.10. Ordenança: és qui realitza encàrrecs, comandes, etc.

3.3.11. Ajudant de cuina: és qui, a les ordres del/de la cuiner/a, l'ajuda en les seves funcions.

3.3.12. Oficial de segona: és qui, sense arribar a l'especialització requerida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia.

3.3.13. Guarda o vigilant/a nocturn/a: és qui, de dia o de nit respectivament, té al seu càrrec la vigilància d'edificis, terrenys acotats, suplint, en el seu cas, els porters en les funcions d'obrir i tancar portes. El/la vigilant nocturn/a, en cas necessari, tindrà al seu càrrec fer guardar l'ordre i el decòrum als/a les residents durant la nit.

3.3.14. Empleat/ada de manteniment i jardineria: és qui, tenint suficient pràctica, es dedica a la cura, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.

3.3.15. Empleat/ada de serveis de menjador i neteja: és qui atén qualsevol o ambdues d'aquestes funcions dins la seva jornada de treball. En el contracte es podrà especificar, en el seu cas, el nombre d'hores que dedica a cada funció.

3.3.16. Costura, rentat i planxat: és qui atén qualsevol d'aquestes funcions dins la seva jornada de treball en el centre. En aquells casos en què actualment s'estigués per una o varies d'aquestes tasques, es respectaran aquestes situacions. En cas que es realitzi una tasca d'aquest grup (costura, rentat i planxat) i l'anterior (menjador, neteja) s'especificarà en el contracte el nombre d'hores dedicades a cadascuna d'elles.

3.3.17. Personal no qualificat: és qui fa activitats que no constitueixen pròpiament un ofici.

3.3.18. Rentaplats i aprenent/a: comprèn aquesta categoria el personal que auxilia el/la cuiner/a en la seva tasca i té al seu càrrec la neteja de la cuina i estris, així com el personal major de 16 anys i menor de 18 que es capaciti per fer funcions corresponents al personal d'aquest subgrup en la cuina o en el menjador.

3.3.19. Grum: és el personal major de 16 anys i menor de 18 que realitza encàrrecs, repartiment i altres treballs de similar responsabilitat.

3.3.20. Auxiliar de conversa. Les funcions de l'auxiliar de conversa són:

- Reforçar les destreses orals de l'alumnat en la llengua estrangera per la qual s'ha assignat l'auxiliar de conversa al centre.
- Proporcionar un model de correcció fonètica i gramatical de la llengua estrangera corresponent.
- Realitzar pràctiques específiques de conversa.
- Col·laborar amb els docents en la planificació de les activitats del projecte i donar suport lingüístic.
- Fomentar la motivació i l'interès de l'alumnat per la llengua i cultura del seu país d'origen així com del conjunt de països de la mateixa parla.
- Donar suport a l'elaboració i adaptació de materials i aportar recursos didàctics, especialment material autèntic del seu país d'origen.

- Col·laborar en les activitats i els projectes internacionals en les quals participi el centre (GEP, Batxibac, Global Scholars, Erasmus +, eTwinning, intercanvis...)
- Ajudar l'alumnat amb relació als mitjans informàtics o audiovisuals en la realització de tasques encaminades a la millora de la llengua oral.
- Lliurar, conjuntament amb el seu tutor o tutora, una fitxa didàctica amb la seva activitat per mostrar la seva tasca en el centre.
- Altres tasques relacionades amb l'aprenentatge de la llengua estrangera.

No són funcions de l'auxiliar:

- Impartir docència.
- Realitzar activitats amb grups d'alumnes sense la supervisió del docent titular.
- Substituir el docent quan aquest estigui absent.
- Impartir classes de gramàtica de manera sistemàtica.
- Elaborar programacions didàctiques o memòries finals del centre.
- Avaluar i qualificar l'alumnat de forma sistemàtica.
- Entrevistar-se amb els familiars o tutors legals de l'alumnat.
- Vigilar el pati o el menjador.
- Altres activitats i funcions específiques del professorat.

3.3.21. Monitor/a: és la persona que, preferentment en disposició del Diploma de monitor/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil o de l'equivalent certificat de professionalitat i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat en l'execució de programes d'activitats del centre, i desenvolupa la seva funció col·laborant en la formació integral dels infants i joves.

Annex 2

Taules salarials

1. Mentre el Departament d'Ensenyament mantingui per als docents que estan en nivell concertat i pagament delegat el complement retributiu específic de Catalunya, aquest complement retributiu es farà extensiu a la resta de docents del mateix nivell i que no estan en pagament delegat així com als docents de Segon Cicle d'Educació Infantil Integrada.

2. Mentre el Departament d'Ensenyament mantingui per als docents que estan en nivell concertat i pagament delegat el plus d'analogia, aquest complement retributiu es farà extensiu en els centres amb algun nivell concertat a la resta de docents del mateix nivell i que no estan en pagament delegat, així com als docents de segon cicle d'educació infantil subvencionada integrada. Queden fora de l'aplicació d'aquest acord, en el que fa referència al plus d'analogia, els professors que imparteixen docència en centres amb algun nivell concertat a Batxillerat sense concert i els professors que imparteixen docència en unitats de segon cicle d'Educació Infantil no subvencionada tal i com estableix l'Acord signat per les parts en data 17 de desembre de 1996.

Annex 3

Procediment de concessió de places gratuïtes

Per atorgar places de gratuïtat de fills de treballadors afectats per aquest Conveni se seguirà el procediment següent:

- a) En la primera setmana del mes de març la Comissió paritària es constituirà en Comissió de concessió de places gratuïtes.
- b) L'esmentada Comissió determinarà i farà públic el termini de sol·licitud, elaboració del model de sol·licitud normalitzat i els criteris de preferència en l'adjudicació, en el cas d'haver-hi més sol·licituds que places disponibles.
- c) Un mes després de finalitzar el període de matriculació la Comissió procedirà a l'adjudicació de places, així com a la comunicació als centres i als treballadors afectats. En el termini d'una setmana, a partir de la comunicació, els centres i els treballadors que considerin lesionats els seus drets poden recórrer davant d'aquesta Comissió, la qual haurà de resoldre en un termini de quinze dies. La seva decisió serà vinculant.
- d) Es facilita un model de sol·licitud en aquest Conveni.

Annex 4

Col·legis majors i menors i Residències universitàries

1. Classificació del personal

Grup 1

Personal docent

Col·legis Majors i Residències Universitàries.

Director/ora.

Sotsdirector/ora.

Cap d'estudis o tutor/ora.

Educador/ora, capellà, metge/essa i psicòleg/psicòloga.

Col·legis Menors.

Director/ora.

Sotsdirector/ora.

Cap d'estudis o tutor/ora.

Educador/ora, capellà, metge/essa i psicòleg/psicòloga.

Grup 2

Personal administratiu

Cap d'administració o secretaria.

Intendent.

Cap de negociat.

Oficial de primera.

Auxiliar o telefonista.

Aspirant.

Annex 4

Grup 3

Personal de serveis generals

Conserge

Governant/a

Cap de cuina

Reboster/a

Oficial de primera

Cuiner/a

Zelador/ora

Auxiliar de conversa

Monitor/a

Recepcionista, telefonista, ordenança

Conductor/a

Oficial de segona

Ajudant de cuina, guarda o vigilant/a nocturn/a i empleat/ada de manteniment o jardineria. Empleat/ada de servei de menjador, neteja, rentat i planxat

Personal no qualificat:

Rentaplats, aprenent/a i grum.

2. Jornada de Col·legis Majors, Residències Universitàries i Col·legis Menors

El personal que ostenti els càrrecs de director/ora, Sotsdirector/ora i cap d'estudis realitzarà igual jornada que la pactada en l'article 21 i 22 d'aquest Conveni, excepte el personal intern que realitzarà 2 hores més de jornada setmanalment, motiu pel qual no li serà aplicat allò establert en l'article 22.3 del Conveni.

El personal no docent afectat per aquest annex tindrà una jornada de 39 hores setmanals, distribuïdes de forma que es respecti el descans mínim establert en l'article 37.1) de l'Estatut dels treballadors. En atenció a les peculiaritats dels col·legis majors, menors i residències universitàries, la jornada d'aquest personal no variarà en el seu desenvolupament en els mesos de juliol i agost durant la vigència d'aquest Conveni, excepte si hi ha pacte entre les parts.

Tots els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les

situacions personals de cada treballador y treballadora. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

El període de vacances serà fixat pel titular i els treballadors al calendari laboral del centre a principi de curs.

3. Amb independència del que estableix a l'article 74 del Conveni, tot treballador i treballadora que presti els seus serveis en un col·legi major tindrà dret a la plaça gratuïta per a si mateix, per al seu cònjuge o fills en els cursos ordinaris de la universitat a la qual està adscrit el col·legi.

4. Les taules corresponents a aquests centres es recullen a la Secció B del present Conveni.

Annex 5

Atesa la vinculació als Convenis estatals a que fa referència l'article 1, les parts signants del present Conveni expressament acorden que, a efectes de negociació dels propers Convenis d'àmbit estatal, la representativitat dels signants d'aquest Conveni es podrà comptabilitzar a efectes de representativitat de les seves organitzacions estatals.

Annex 6

Imports de la paga compensatòria (article 73 i DA cinquena)

Preescolar (E. Infantil, integrat, 1r Cicle)		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Director/a; sotsdirector/a; Director/a pedagògic/a	2	1.090,0
	3	4.020,0



educació

	4	5.830,0
	5	8.010,0
	6	10.510,0
	7 o més	12.430,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Pedagog/a; Psicòleg/a; Metge/ssa Assistent social; Altres; Professor/ora titular	2	1.070,0
	3	3.940,0
	4	5.720,0
	5	7.860,0
	6	10.330,0
	7 o més	12.220,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Educador/ora infantil Tècnic/a superior educació infantil Tècnic/a especialista Assistent infantil	2	690,0
	3	2.550,0
	4	3.700,0
	5	5.120,0

	6	6.750,0
	7 o més	8.010,0

Educació infantil no concertat (integrat) 2n cicle		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor titular	2	1.300,0
	3	5.100,0
	4	7.700,0
	5	11.200,0
	6	15.300,0
	7 o més	17.900,0

E. Primària i E. Infantil 2n cicle integrat (concertada)		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor/ora titular	2	1.300,0



educació

	3	5.100,0
	4	7.700,0
	5	11.200,0
	6	15.300,0
	7 o més	17.900,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Ajudant	2	1.070,0
	3	3.950,0
	4	5.730,0
	5	7.880,0
	6	10.360,0
	7 o més	12.260,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Instructor/ora	2	1.040,0
	3	3.850,0
	4	5.590,0

	5	7.700,0
	6	10.135,0
	7 o més	12.010,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Vigilant, Educador/ora	2	1.010,0
	3	3.740,0
	4	5.440,0
	5	7.510,0
	6	9.900,0
	7 o més	11.740,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Educador/ora (USEE)	2	1.040,0
	3	3.900,0
	4	5.690,0
	5	7.920,0
	6	10.530,0

	7 o més	12.530,0
--	---------	----------

ESO Concertada		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor/ora titular	2	1.500,0
	3	5.700,0
	4	8.600,0
	5	12.400,0
	6	16.800,0
	7 o més	19.900,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Prof. Adjunt/a, auxiliar o ajudant	2	1.360,0
	3	4.850,0
	4	7.040,0
	5	9.690,0

	6	12.740,0
	7 o més	15.090,0

Batxillerat Concertat		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor/ora titular	2	1.500,0
	3	5.700,0
	4	8.600,0
	5	12.400,0
	6	16.800,0
	7 o més	19.900,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Prof. Adjunt/a, auxiliar o ajudant	2	1.360,0
	3	4.850,0
	4	7.040,0



educació

	5	9.690,0
	6	12.740,0
	7 o més	15.090,0

Cicles Formatius (Grau Mitjà i Superior) concertats		
Categoria/es	Quinq.	Import Paga
Professor/ora titular	2	1.500,0
	3	5.700,0
	4	8.600,0
	5	12.400,0
	6	16.800,0
	7 o més	19.900,0

Categoria/es	Quinq.	Import Paga
Instructor/ora, vigilant, educador/ora	2	1.210,0
	3	4.310,0

	4	6.250,0
	5	8.580,0
	6	11.250,0
	7 o més	13.310,0

Batxillerat no concertat		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor/ora titular, tutor/ora	2	1.370,0
	3	4.900,0
	4	7.130,0
	5	9.830,0
	6	12.970,0
	7 o més	15.370,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Cap de taller o laboratori	2	1.310,0
	3	4.700,0



educació

	4	6.830,0
	5	9.440,0
	6	12.470,0
	7 o més	14.790,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor/ora adjunt/a, auxiliar o ajudant	2	1.230,0
	3	4.390,0
	4	6.370,0
	5	8.770,0
	6	11.540,0
	7 o més	13.670,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Instructor/ora, vigilant, educador/ora	2	1.130,0
	3	4.030,0
	4	5.860,0
	5	8.090,0

	6	10.660,0
	7 o més	12.650,0

Cicles Formatius (Grau Mitjà i Superior) Sense concert		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Director/ora Cap d'estudis Cap de departament Coordinador/ora Tutor/ora (FCT) Professor/ora titular	2	1.540,0
	3	5.710,0
	4	8.280,0
	5	12.440,0
	6	16.910,0
	7 o més	19.980,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Professor adjunt	2	1.430,0
	3	5.310,0
	4	7.760,0
	5	11.630,0

	6	15.830,0
	7 o més	18.700,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Instructor, Vigilant, Educador	2	1.210,0
	3	4.310,0
	4	6.250,0
	5	8.580,0
	6	11.250,0
	7 o més	13.310,0

Residències de la joventut (residències juvenils)		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Director/ora	2	1.430,0
	3	5.290,0
	4	7.710,0

	5	10.670,0
	6	14.100,0
	7 o més	16.740,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Sotsdirector/ora o preceptor/ora	2	1.370,0
	3	5.070,0
	4	7.390,0
	5	10.220,0
	6	13.510,0
	7 o més	16.040,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Cap d'estudis, gerent	2	1.350,0
	3	5.010,0
	4	7.290,0
	5	10.070,0
	6	13.280,0



educació

	7 o més	15.760,0
--	---------	----------

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Educador/ora, capellà Pedagog, sociòleg/ega Altres titulats/ades de grau superior amb relació directa amb menors	2	1.240,0
	3	4.560,0
	4	6.630,0
	5	9.120,0
	6	12.000,0
	7 o més	14.220,0

Col·legis majors i residències universitàries		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Director/ora	2	1.810,0
	3	6.700,0
	4	9.760,0
	5	13.510,0

	6	17.850,0
	7 o més	21.190,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Sotsdirector/ora	2	1.610,0
	3	5.990,0
	4	8.750,0
	5	12.160,0
	6	16.140,0
	7 o més	19.190,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Cap d'estudis-tutor/ora	2	1.450,0
	3	5.410,0
	4	7.900,0
	5	10.990,0
	6	14.590,0
	7 o més	17.350,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Educador/ora, capellà Metge/essa; psicòleg/ega	2	1.210,0
	3	4.480,0
	4	6.520,0
	5	9.000,0
	6	11.870,0
	7 o més	14.070,0

Col·legis menors		
Categoria/es	Quinq.	Import paga
Director/ora	2	1.380,0
	3	5.120,0
	4	7.440,0
	5	10.360,0
	6	13.730,0

	7 o més	16.210,0
--	---------	----------

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Sotsdirector/ora	2	1.340,0
	3	4.960,0
	4	7.230,0
	5	10.010,0
	6	13.240,0
	7 o més	15.720,0

¶

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Cap d'estudis-tutor/ora	2	1.290,0
	3	4.790,0
	4	6.980,0
	5	9.650,0
	6	12.750,0
	7 o més	15.140,0

Categoria/es	Quinq.	Import paga
Educador/ora, capellà Metge/essa; psicòleg/a	2	1.230,0
	3	4.540,0
	4	6.600,0
	5	9.090,0
	6	11.960,0
	7 o més	14.170,0

Annex 7

I.- Compromís dels signats del conveni per a la Igualtat

Les parts signants d'aquest conveni manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte les persones i, en conseqüència, lliures de situacions d'assetjament i discriminació al col·lectiu de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (en endavant: LGTBI+).

Així mateix, manifesten el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament, i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Per aquest motiu introduïm aquesta guia amb l'única intenció de definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament de les persones LGTBI+ i especificant que correspon a cada empresa i a la representació legal de les persones treballadores d'aquesta, tenint en compte la casuística particular de cada centre de treball, la negociació d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament per evitar la discriminació de les persones LGTBI+ i erradicar aquests tipus de conductes.

Es fan extensius al col·lectiu LGTBI+ tots aquells compromisos, objectius i accions previstes a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, i la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones

LGTBI+, amb la voluntat de reduir o eliminar les diferències existents dins l'organització, així com erradicar les discriminacions per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

Es treballarà especialment per assegurar aquests principis en els processos de selecció i de contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions laborals, retribucions, i exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

Amb la finalitat de disposar d'un marc legal, que doni acompliment a l'article 15 de la Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, s'estableixen en aquest conveni un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+ al que poden acollir-se les empreses afectades per aquest conveni que així ho acordin amb la seva representació legal. En aquest sentit és un model, consensuat entre els signants del conveni, que pretén facilitar l'aplicació de l'esmentat article 15 proporcionant a les entitats i les representacions legals de les persones treballadores una eina per combatre la desigualtat.

II.- Pla per garantir els drets de les persones LGTBI+ al que poden acollir-se les escoles pactant-lo o adaptant-lo amb la representació legal de les persones treballadores.

A.- Objectiu

L'objectiu del present Pla és donar compliment de l'esmentat marc legal establint un conjunt de mesures per assolir la igualtat real i efectiva i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (en endavant LGTBI) a l'empresa. Establint al seu torn, un procediment a través del qual encaminar les denúncies que puguin formular-se per assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

B.- Legitimació de les parts

Aquest Pla està pactat entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

C.- Àmbit d'aplicació

El Pla s'aplicarà als subjectes inclosos als àmbits funcional i personal de l'empresa, inclòs el personal provinent d'empreses de treball temporal. Així mateix, es farà extensiu als

qui demanin un lloc de treball, proveïdors, clients i altres persones vinculades al seu àmbit funcional.

D.- Vigència

El present Pla LGTBI+ tindrà vigència indefinida. Sense perjudici de l'anterior, cadascun dels objectius podrà ser assolit en diferents moments, per la qual cosa l'entrada en vigor de les diferents mesures, i la durada d'aquestes podrà variar en funció de la seva consecució.

E.- Definicions i exemples

Segons la Llei 4/2023 de 28 de febrer, LGTBI fòbia és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim d'exhaustivitat, poden constituir supòsits d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere les conductes següents:

- Conductes discriminatòries.
- Conductes discriminatòries amb motiu de l'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'algú per raó de la seva orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, com per exemple la utilització de comentaris desqualificatius basats en generalitzacions ofensives a col·lectius de diversitat sexual.
- Tractament desfavorable o desigual a les persones per la seva orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.
- Els comentaris directes, o a tercers, que no respecten la identitat sexual o de gènere.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, es considerarà acte de discriminació per raó de sexe.

Mesures per assolir la igualtat de les persones LGTBI

E.1 Clàusules d'Igualtat de tracte i no discriminació

Visibilitzar el compromís de la direcció amb la diversitat, implicant tots els nivells de l'organització de l'escola.

Planificació: difusió del document signat de Compromís per la Igualtat i no discriminació per part de l'empresa (annex 7.1).

E.2 Accés a l'ocupació i promoció professional

Formació a les persones que participen en els processos de selecció i de promoció del personal.

Planificació: durant la vigència del present pla.

E.3. Elaboració de campanyes d'informació i sensibilització als òrgans de direcció, coordinació o caps d'estudis i de personal sobre diversitat sexual

Seguint la dinàmica que opera en les accions del Pla d'Igualtat, s'inclourà en cada campanya informativa o formativa un mòdul o secció dedicada a l'assetjament LGTBI.

Es podran potenciar aquestes accions en dates assenyalades del col·lectiu LGTBI, per exemple: dia de l'Orgull (28J), dia de visibilitat trans (31M), etc.

E.4 Formació, sensibilització i llenguatge

Difusió per part dels responsables entre la plantilla de les mesures per a la igualtat de les persones LGTBI i protocol d'actuació davant l'assetjament.

Planificació: Al moment rebran formacions o actualitzacions al respecte.

Oferir una àmplia difusió i comunicació de la política i actuacions de les escoles sobre el contingut del present protocol, que garanteixi el coneixement per part de tota la plantilla i de les noves incorporacions i sensibilització en els valors de respecte sobre els quals s'inspira.

Planificació: En el moment de la seva incorporació a l'escola s'inclourà en la documentació que es facilita a les noves persones treballadores.

Figurarà a més en l'àrea privada de la que disposen les escoles al qual poden accedir totes les persones treballadores en qualsevol moment.

E.5 Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Inclusió del col·lectiu LGTBI en la Comissió d'Igualtat a través d'una persona que es presti de forma voluntària. Aquesta figura ampliarà la visió de la resta dels membres de la comissió i permetrà adaptar les mesures laborals per millorar les condicions de treball i el clima laboral al col·lectiu LGTBI.

Planificació: La Comissió d'Igualtat treballarà des de l'aprovació del present Protocol amb l'objectiu d'incloure aquesta figura en un termini no superior a l'any.

Habilitar un canal informatiu en el qual de forma anònima puguin expressar-se millores, denúncies o un altre tipus de comentaris.

Planificació: Es posarà en marxa des de l'aprovació del Protocol.

E.6 Permisos, beneficis socials i règim disciplinari

Totes les referències del Conveni Col·lectiu corresponents al règim disciplinari i als règims de permisos s'interpreten i adapten a les previsions del marc legal regulador de les persones LGTBI+.

E.7 Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació i interpretació de les mesures planificades acordades

En cas de discrepàncies entre els membres de la Comissió d'Igualtat, es farà consulta vinculant als membres de la Representació legal dels treballadors de cada centre de treball i, si es considera oportú, a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

F.- Protocol d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere

1. Definició, àmbit d'aplicació i vigència

Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere qualsevol comportament realitzat per l'orientació, identitat o expressió referides, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu i aquest es produeixi en el lloc i/o centre de treball i durant la jornada i horari laboral.

També podran considerar-se constitutives d'assetjament, aquelles conductes que, tot i quedar fora de l'entorn laboral, entesos com a lloc i temps de treball, es produeixin en esdeveniments o reunions entre persones en les quals existeixi una vinculació laboral i/o subordinació laboral.

El protocol de prevenció i actuació per situació d'assetjament a les persones LGTBI+ té per objecte definir unes pautes que ens permetin identificar i resoldre aquesta situació, procurant en tot moment, garantir els drets de les víctimes.

El protocol és dirigit a tota la plantilla inclosa en l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994), i el personal provinent d'Empresa de Treball Temporal.

El protocol té una vigència indefinida, sense perjudici de les revisions periòdiques o millores que es considerin.

2. Responsabilitats

La Comissió d'Igualtat és la responsable de la gestió global del procediment contingut en aquest protocol, vetllant per la seva correcta aplicació, difusió, seguiment i millora contínua, de manera que es mantingui permanentment actualitzat amb l'operativa real. També ha de vetllar per a què es cobreixi la formació necessària per garantir una correcta implantació.

La Comissió d'igualtat es troba constituïda, d'una banda, per representants legals dels treballadors i, per una altra, per la persona o persones responsables dels Recursos Humans de cada centre de treball o persona o persones que hagin estat designats per la

Titularitat del Centre per a formar-ne part, dotant així a aquestes parts la rellevància necessària.

Els representants d'aquesta Comissió ho seran en règim de paritat.

3. Procediment d'actuació

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri víctima d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, podrà presentar denúncia verbal o escrita (annex 7.2) pels mitjans que s'indiquen en aquest protocol, sense perjudici del seu dret a denunciar davant l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, Inspecció de Treball, així com per la via civil, laboral o a querellar-se per la via penal.

Aquesta comunicació pot ser realitzada per la víctima, els representants legals de la plantilla o qualsevol persona que tingui coneixement de la situació, i serà adreçada a la persona responsable de Recursos Humans o la que hagi estat designada per a complir amb les funcions específiques d'aquest protocol.

Aquesta persona responsable, en un termini màxim de 3 dies, convocarà la Comissió d'Igualtat i exposarà la situació garantint en tot moment la confidencialitat i les dades personals de les persones implicades. En aquest moment comença el procediment informal, garantint un tractament seriós, confidencial i diligent.

a) Procediment informal

L'objectiu del procediment informal és resoldre el problema d'una forma àgil i ràpida, sense necessitat de complir tot el que preveu el procediment formal d'actuació.

Qualsevol classe de denúncia es tractarà amb serietat, confidencialitat i promptitud.

La Comissió d'Igualtat, nomenarà una persona encarregada de la instrucció de l'expedient, que serà amb qui la víctima, si així ho desitja, tractarà únicament.

En un termini màxim de 7 dies des del nomenament de la persona encarregada de la instrucció, es donarà per finalitzat el procediment, valorant la consistència de la denúncia, indicant la finalitat o no del desenvolupament, i en conseqüència proposant les actuacions que s'estimin convenients.

En el cas de no trobar una solució admesa per ambdues parts s'iniciarà el procés formal.

b) Procediment formal

Aquest procediment comença quan els procediments informals (trasllat al presumpte agressor les conseqüències ofensives i intimidatòries de la seva conducta) no són suficients per a la resolució del conflicte.

En aquest cas la Comissió d'Igualtat, activa en un termini no superior a 3 dies una fase instructora, amb el nomenament d'un instructor/a, i es practican quantes diligències, proves i actuacions es considerin rellevants per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i qualsevol altra persona que es consideri

pot aportar informació rellevant. La víctima si així ho desitja només tractarà amb l'instructor/a. En qualsevol moment, qualsevol de les parts podrà demanar la intervenció dels representants legals dels treballadors o dels delegats de prevenció corresponents.

La figura instructora ha de tenir la capacitat i formació convenient, i garantir la imparcialitat i objectivitat necessària, per la qual cosa no cal que sigui membre de la Comissió d'Igualtat. La comissió en aquest cas podria reforçar-se amb personal extern qualificat a aquests efectes.

Com a mesura de protecció a la víctima, i una vegada verificats els indicis de l'existència d'assetjament, es podrà determinar la seva separació del presumpte assetjador/a, o adoptar qualsevol altra mesura cautelar que s'estimi oportuna.

Aquesta fase finalitza amb l'elaboració de l'informe de conclusions, en un termini màxim de 20 dies, que serveixi per a l'adopció de la decisió final. Aquesta decisió haurà de ser posada en coneixement de les parts intervinents.

c) Quan la persona denunciante forma part de l'àmbit personal del Conveni col·lectiu i la persona denunciada és un client/proveïdor de l'empresa.

Davant la denúncia formal d'una persona treballadora inclosa en l'àmbit personal del Conveni Col·lectiu contra una persona aliena a l'empresa, el procediment a seguir serà el següent:

S'analitzarà internament aquesta situació i les mesures pertinents provisionals a adoptar, per part de la Comissió d'Igualtat, i es nomenarà una figura instructora. Es valorarà el que segueix:

- A. Comunicació i trasllat de la denúncia a l'empresa de la persona denunciada.
- B. La separació física de les persones intervinents.
- C. La possibilitat que la persona denunciada deixi de prestar serveis per a l'escola afectada.
- D. Un altre tipus de mesures addicionals.

En el cas que sigui pertinent traslladar la denúncia a l'empresa de la persona denunciada, s'enviarà aquesta denúncia, demanant que procedeixin a la investigació pertinent per a l'esclariment dels fets, posant a la seva disposició el contacte de la persona denunciante. Per a això últim, serà prèvia per part d'aquesta.

Es demanarà a l'entitat ocupadora de la persona denunciada que informi l'escola afectada de la conclusió de l'expedient d'investigació, la qual podrà proposar, si s'escau, la conveniència d'adoptar alguna mesura addicional derivada d'aquest expedient.

L'escola podrà decidir rescindir el contracte, si n'hi hagués, amb l'entitat ocupadora de la persona denunciada, quan consideri que aquesta ha actuat de mala fe o de manera no diligent i responsable en el procediment aquí descrit.

La persona denunciant, si ho demana, podrà ser assistida i acompanyada per la figura instructora, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

La persona responsable del Canal de Denúncia de l'escola afectada serà informada de la finalització de les actuacions.

d) Seguiment

La Comissió d'Igualtat s'encarregarà de fer un seguiment de l'evolució de la conflictivitat per assetjament LGTBIfòbic, analitzar les causes dels comportaments, vigilar l'adequat funcionament del protocol i proposar possibles millores, tant del protocol com de les polítiques d'igualtat de l'empresa.

e) Principis que regeixen els procediments d'Instrucció

El dret a l'honor de les persones serà una de les màximes d'actuació per a tots els intervinents en els procediments contemplats en el present protocol. Per aquest motiu en tots els procediments es garanteix la protecció de la identitat dels informants i de les persones que hi poguessin estar involucrades, així com la confidencialitat de la informació rebuda.

Les diferents unitats internes eventualment implicades estan subjectes als mateixos compromisos respecte de l'anonimat, la confidencialitat i la no represàlia, i tindran accés a les identitats dels comunicants només en la mesura que aquesta informació resulti imprescindible per a la resolució de la investigació corresponent.

Totes les persones implicades en la instrucció del procediment signaran el compromís de confidencialitat detallat en l'annex 7.3.

Es recorrerà a un número d'identificació i s'ometrà el nom de la persona objecte d'assetjament en totes les comunicacions que a conseqüència de les mesures adoptades es realitzin tant internament com a la representació dels treballadors.

L'obertura del procediment no limita la víctima a emprendre altres accions externes a l'empresa, i en tal cas, la Comissió d'Igualtat donarà suport a la víctima.

Annex 7.1

Compromís de les parts

Compromís de les titularitats i direccions dels centres docents afectats pel Conveni col·lectiu

L'escola XXXX fa públic el seu compromís amb l'objectiu de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra organització.

D'acord amb aquest compromís, L'escola XXXX declara que les actituds d'assetjament o discriminació per raons d'orientació sexual o identitat de gènere representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i dels seus drets fonamentals.

Per tant, L'escola XXXX es compromet a:

- No permetre ni tolerar de cap manera comportaments, actituds o situacions d'assetjament.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament.
- Establir un procediment per rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin rebre's.
- Garantir que no es produirà cap classe de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.
- Sancionar les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, L'escola XXXX fomentarà accions dirigides a prevenir i a evitar situacions d'assetjament, tals com:

- Formació: s'inclourà aquesta matèria en aquells programes de formació que siguin adequats per a això, adreçats a tota la plantilla i especialment a les persones que tinguin personal. Es formarà així mateix una o diverses persones en la instrucció d'expedients d'assetjament.
- Difusió: es distribuirà entre totes les persones treballadores el protocol d'assetjament.
- Avaluació i seguiment: amb caràcter periòdic s'avaluarà l'efectivitat del protocol de prevenció i assetjament.

Els càrrecs directius, addicionalment tindran les següents responsabilitats:

- Assegurar-se que les persones coneixen i comprenen el contingut d'aquest protocol.
- Garantir i vetllar per a què no es produeixin situacions d'assetjament dins del seu àmbit.

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures que es produeixin en aquest sentit, es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal del personal de l'organització representants pel Comitè d'Empresa i la Comissió d'Igualtat.

Signat Lloc i data

La Titularitat/La representació legal de la Titularitat

Annex 7.2

Model de denúncia formal per assetjament

Dades de la persona denunciant

(persona agreujada o tercers amb aportació d'indicis suficients)

Noms i cognoms

NIF

Telf. de contacte

E-mail

Categoria professional

Lloc de treball

Descripció dels fets

(Exposició cronològica dels fets, persones implicades, tipus de conducta o solucions adoptades per finalitzar amb la situació exposada, etc.)

En cas de testimonis. Indiqueu els seus noms i cognoms

Dades de la persona sobre qui es reclama la intervenció

Nom i cognoms	
Telf. de contacte	
E-mail	
Categoria professional	
Lloc de treball	

Demano l'inici del protocol d'actuació davant l'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

Lloc i data

Signat:

Annex 7.3

Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament

En/Na , havent estat designat per la Comissió d'Igualtat de l'empresa XXXXXX per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament per orientació sexual o identitat de gènere que poguessin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, manifesto el meu compromís a complir amb les obligacions següents:

Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment.

Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere.

Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per l'empresa XXXXXX de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Lloc i data

Signat:

Taules salarials

Consulteu les taules salarials actualitzades a través dels delegats sindicals de l'ensenyament concertat de CCOO Educació que teniu com referent en el vostre centre educatiu.

Personal d'administració i serveis

El personal d'administració i serveis dels col·legis majors i residències universitàries i col·legis menors i centres socials, tindrà el mateix tractament econòmic que l'establert per a l'esmentat personal a la secció A.

Personal titulat no docent

El salari d'aquest personal s'equipararà al del professor titular del nivell d'ensenyament on desenvolupi el seu treball. Si treballa de manera simultània a diferents nivells, s'abonarà en proporció a les hores que desenvolupa a cada nivell.

Disposicions addicionals

Primera

El personal docent que imparteix l'ensenyament del batxillerat, percebrà com a complement del lloc de treball i en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el fixat a l'efecte a les taules salarials.

Qualsevol complement retributiu que venia percebent de caràcter voluntari i específic relacionat amb els ensenyaments de batxillerat, podrà ser absorbit i compensat amb aquest nou complement.

Aquest complement de batxillerat no s'abonarà en els centres de batxillerat concertat.

Segona

Les taules salarials s'aplicaran amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener. Seran vigents des de la data de la seva signatura. Els centres hauran d'aplicar aquestes taules dins dels dos mesos següents a la seva publicació.

ACORD¹ DE RECONeixEMENT D'ESTADIS DE PROMOCIÓ DOCENT AL PROFESSORAT QUE IMPARTEIX NIVELLS CONCERTATS EN CENTRES DOCENTS PRIVATS CONCERTATS

(Modificat per l'acord de Govern/26/2012, de 10 d'abril de 2012)

DESENVOLUPAMENT DEL PACTE SEGON DE L'ACORD DE 24 DE MAIG DE 2005, PEL QUAL ES MODIFICA PARCIALMENT I ES PRORROGA L'ACORD SOBRE LA REESTRUCTURACIÓ DE CENTRES DOCENTS PRIVATS CONCERTATS I L'ANALOGIA RETRIBUTIVA DEL PROFESSORAT, DE 4 DE MAIG, SOBRE EL RECONeixEMENT D'ESTADIS DE PROMOCIÓ DOCENT AL PROFESSORAT QUE IMPARTEIX NIVELLS CONCERTATS.

Barcelona, 20 d'abril de 2006

¹ *L'Acord de Govern/26/2012, de 10 d'abril, va autoritzar el Departament d'Ensenyament a modificar els acords de 20 d'abril de 2006, relatius al reconeixement d'estadis de promoció docent al professorat dels centres privats concertats, d'acord amb les condicions i criteris exigibles al personal docent no universitari del sector públic que el Govern va establir en aplicació de la disposició transitòria setena, apartat 3, de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.*

Aquesta modificació de l'acord d'estadis, fa que des de l'1 de setembre de 2012 sigui condició indispensable per tal d'assolir-ne el primer un mínim de 9 cursos acadèmics d'exercici de la docència i no dels 6 inicials.

REUNITES:

Per part del Departament d'Educació, el senyor Jordi Roca i Armengol, director general de Centres Educatius.

Per part de les entitats patronals de l'ensenyament privat, la senyora M. Dolors Bassols i Teixidor, presidenta de l'Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya; el senyor Carlos Camí Sánchez, president de la Confederació de Centres Autònoms d'Ensenyament de Catalunya, i el senyor Josep Díaz i Arnau, president de la Federació Catalana de Centres d'Ensenyament.

I, per part de les organitzacions sindicals, el senyor Albert Tierraseca i Hernández, secretari general de la Federació d'Ensenyament de la FETE- UGT i la senyora Josefina Pujol i Pardo, secretària general de la Federació d'Ensenyament de Comissions Obreres.

EXPOSEN:

L'Acord de 24 de maig de 2005, pel qual es modifica parcialment i es prorroga l'acord sobre la reestructuració de centres docents privats concertats i l'analogia retributiva del professorat, de 4 de maig de 2001, preveu, en el pacte segon, el següent:

Donar compliment al pacte 10è, punt 3, de l'Acord sobre la reestructuració de centres docents privats concertats i l'analogia retributiva del professorat, de 4 de maig de 2001 -implantació d'un nou concepte retributiu aplicable a partir del mes de setembre de 2005, que tingui com a punt de referència les diferències retributives existents entre el professorat de l'ensenyament públic i el dels centres docents privats concertats-, mitjançant una millora retributiva d'aquest professorat, amb la referència del professorat de l'ensenyament públic i que en l'actualitat es concreta en cinc estadis de promoció, que comporten diferents nivells retributius del complement específic.

Tal com estableix el pacte 10è, punt 3, aquest nou concepte retributiu ha de tenir efectes econòmics a partir del mes de setembre de 2005.

Per a la seva concreció, s'ha de definir, prèviament, els aspectes relacionats amb els criteris i procediment per al reconeixement del complement esmentat, que ha de començar a fer-se efectiu a partir de l'1 de gener de 2006. En qualsevol cas, la data de referència per establir el criteri d'antiguitat associat a aquest complement de promoció ha de ser la que el professor o professora té reconeguda en el règim de pagament delegat.

Amb la finalitat d'arribar a concrecions en aquests aspectes, s'ha d'obrir de forma immediata un període de negociació, amb la voluntat que estigui conclòs abans del 31 de desembre de 2005.

La comissió de seguiment de l'Acord esmentat ha portat a terme negociacions per tal de definir i concretar el sistema de reconeixement d'estadis de promoció docent al professorat que imparteix nivells concertats, fruit de les quals és aquest document, que s'incorpora, per tant, com a desenvolupament del pacte segon de l'Acord de 24 de maig de 2005, pel qual es modifica parcialment i es prorroga l'acord sobre la reestructuració de centres docent privats concertats i l'analogia retributiva del professorat, de 4 de maig de 2001.

1.- Definició del nou concepte retributiu

Per a la millora qualitativa de l'educació i l'estímul del professorat, s'estableix un complement específic que retribueix l'experiència en l'exercici de la funció docent en el centre en nivells concertats i condicionat a la promoció i l'especialització de la trajectòria professional en el centre.

Es concreta en 5 estadis de promoció, que comporten diferents nivells retributius d'aquest complement específic, que el professorat podrà anar assolint en el centre al llarg de la seva carrera professional.

Per a l'assoliment de cada estadi, i la promoció retributiva consegüent, s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció docent:

- a) La permanència en el centre en servei actiu impartint ensenyaments concertats.
- b) La formació docent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent.
- c) L'exercici de la funció docent en àmbits de responsabilitat o representativitat especials, inclosos els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre educatiu i la seva direcció.

2.- Àmbit d'aplicació

Aquest concepte retributiu ha de ser aplicable al professorat dels centres privats concertats que imparteix la docència en nivells concertats.

El professorat ha de poder meritjar estadis, en l'àmbit del centre educatiu, a partir de la data d'efecte de l'antiguitat en el centre, definida en l'apartat III.2

- a) de les instruccions de pagament delegat, i fins a la data en què compleixi 65 anys d'edat.

3.- Condicions per a la meritació

Per a l'assoliment de cadascun dels estadis cal que el professorat hagi exercit la docència en el centre concertat, almenys, durant 6 cursos acadèmics complets en servei actiu, i, durant aquest període, hagi obtingut 110 punts, 60 dels quals corresponen als serveis prestats i 50 als àmbits de formació i desenvolupament de funcions específiques, d'acord amb el que s'especifica en el barem que figura en el punt 8.

Per a l'obtenció dels 60 punts associats als serveis prestats, cal que la dedicació del professorat a pagament delegat, al llarg dels 6 anys, hagi estat, com a mínim, d'una mitjana del 50 % -o del 100 % en els darrers 3 anys-, en els nivells d'Educació Infantil i Primària, o d'una mitjana del 40 % -o del 100 % en els darrers 3 anys-, en el nivell d'Educació Secundària.

Per a l'obtenció dels 60 punts associats als serveis prestats i a la dedicació mitjana mínima a pagament delegat, en el cas del professorat que exerceix en el nivell d'educació infantil en centres que s'han incorporat al concert d'aquest nivell d'acord amb el calendari general de concertació - anys 2004, 2005 i 2006 -, donat d'alta en el sistema de pagament delegat fins al 30 de setembre de 2006, es tindrà en compte la dedicació horària a l'educació durant els cursos acadèmics immediatament anteriors a la concertació fins a completar els anys requerits.

El titular presentarà annex al comunicat de reconeixement d'estadi, a més a més dels certificats previstos, fotocòpia del full de professorat dels cursos al·legats on consti la dedicació horària del professor i el nivell impartit.

Aquest criteri s'ha d'aplicar en el reconeixement d'estadis que es porti a terme entre el mes de setembre de 2007 i el mes d'agost de 2011.

A partir del mes de setembre de 2011, per a l'obtenció dels 60 punts corresponents als serveis prestats, cal que la dedicació del professorat a pagament delegat, al llarg dels 6 anys, hagi estat com a mínim d'una mitjana del 80 % -o del 100 % en els darrers 4 anys- en els nivells d'Educació Infantil i Primària, o d'una mitjana del 60 % -o del 100 % en els darrers 4 anys- en el nivell d'Educació Secundària. Això sense perjudici de les possibles correccions tècniques que, per al professorat que imparteix exclusivament cicles formatius de formació professional específica, puguin establir-se i que, en tot cas, hauran de ser estudiades en el si de la comissió de seguiment de l'acord i referendades per les parts signants.

En el cas de dedicacions horàries inferiors a les indicades, s'ha de tenir en compte el que preveu l'apartat primer del barem.

Pel que fa a les activitats de formació, d'acord amb la programació general del centre i en funció de les seves línies estratègiques, la titularitat pot proposar les que, prioritàriament, hagi de realitzar el professorat, d'acord amb el que s'estableix en els articles 39.2 i 51 del vigent Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de Catalunya. En el cas que la titularitat no proposi aquesta formació, el professorat ha de poder notificar, i posteriorment justificar, a la titularitat del centre la formació que vol dur a terme relacionada amb la seva activitat laboral.

El professorat ha de poder, personalment i fora de la jornada en còmput anual establerta en el conveni, fer formació relacionada amb la seva activitat laboral. Perquè pugui ser al·legada per a l'assoliment d'estadis s'ha de notificar, i posteriorment justificar, a la titularitat del centre.

Les activitats de formació han de ser les que estiguin incloses o reconegudes pel Departament d'Educació, sens perjudici que la titularitat del centre promogui d'altres activitats reconegudes per qualsevol de les entitats signants i que han d'estar concretades en el pla de formació corresponent a l'inici de curs.

Per a la consolidació d'un estadi, únicament s'han de tenir en compte les activitats de formació i les funcions específiques desenvolupades a partir del reconeixement de l'estadi anteriorment assolit.

4.- Procediment

El reconeixement dels estadis, en aplicació dels criteris que s'estableixen en aquest acord, és competència de la titularitat.

Quan el professor o la professora consideri que reuneix les condicions per assolir un determinat estadi, ho ha de sol·licitar per escrit a la titularitat del centre, tot aportant els justificants que acreditin que disposa dels mèrits al·legats per al reconeixement. La titularitat ha de resoldre, amb prèvia informació als representants dels treballadors/ores.

Pel que fa a les activitats de formació, cal aportar a la titularitat del centre certificats signats pels responsables de les unitats orgàniques del Departament d'Educació que hagin convocat les activitats, o per les direccions dels instituts de Ciències de l'Educació, pels responsables de l'organització de l'escola d'estiu corresponent o pels responsables de les entitats organitzadores corresponents. En tots els certificats hauran de constar les dades següents:

-Identificació de l'activitat de formació i organisme que l'ha convocat.

- Dates d'inici i finalització de l'activitat de formació.
- Nombre d'hores totals de durada de l'activitat de formació.
- Tipus de participació: com a assistent o formador/ora.

En relació amb l'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, en tractar-se d'activitats realitzades en el si del centre educatiu, cada titularitat ha d'arbitrar el mecanisme de justificació adient.

La titularitat del centre ha de comunicar al Servei del Pagament Delegat de la Direcció General de Centres Educatius del Departament d'Educació el professorat al qual hagi reconegut un determinat estadi, a l'efecte de fer efectiu l'abonament que correspongui. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant una relació dels professorat i una certificació del titular on s'han de detallar les activitats valorades per al reconeixement de l'estadi.

Els efectes econòmics pel que fa al pagament delegat, si escau, han de ser a partir de la nòmina del mes següent al de la comunicació.

5.- Import del complement específic associat als estadis

L'import de cadascun dels estadis ha de ser el que fixi el Departament d'Educació per a la retribució, pel mateix concepte, del professorat del sector públic, sens perjudici del que s'estableix en l'apartat 6 del calendari de retribucions.

La retribució de l'import de l'estadi a càrrec del pagament delegat s'ha de determinar en funció de la dedicació horària que consti en el pagament delegat en el moment de la confecció de la nòmina delegada.

En el supòsit que la dedicació d'un professor/ora es distribueixi entre hores dins i fora del pagament delegat, la titularitat haurà de retribuir l'import de l'estadi en allò que correspongui a la dedicació horària en nivells concertats no inclosa a pagament delegat, dins el límit de la jornada màxima en còmput anual fixada en el conveni col·lectiu.

Els efectes econòmics dels estadis consolidats són vigents mentre duri la relació laboral del professorat amb el centre en el qual s'hagin assolit. Qualsevol canvi de centre no genera, per aquest concepte, cap subrogació en la nova titularitat.

6.- Calendari de retribució

La retribució dels estadis s'ha de portar a terme de forma gradual, de manera que l'1 de setembre de 2011 s'arribarà al 100 % de l'import del complement específic associat als estadis de promoció docent, d'acord amb el calendari següent:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
	Set-de s						Gener	Set.
1r.	5 %	10 %	25 %	40 %	55 %	70 %	85 %	100 %
2n.	5 %	10 %	25 %	40 %	55 %	70 %	85 %	100 %
3r.	-	-	25 %	45 %	60 %	80 %	100 %	100 %
4rt.	-	-	25 %	45 %	60 %	80 %	100 %	100 %
5è.	-	-	25 %	45 %	60 %	80 %	100 %	100 %

7.- Període inicial

L'aplicació dels criteris i del procediment descrits fins ara s'ha d'iniciar a partir del mes de setembre de l'any 2007.

Tanmateix, hi ha d'haver un període inicial en el qual el reconeixement de l'assoliment d'estadis s'ha de fer d'ofici per part del Departament d'Educació,

mitjançant un procediment automàtic en el qual l'únic criteri que s'ha de tenir en compte serà el d'experiència docent en el centre.

En aquest procediment, el requisit d'experiència docent en el centre ha de ser de 9 anys.

En fer efectiu l'import de l'estadi a càrrec del pagament delegat, s'ha de tenir en compte la proporcionalitat en funció de la dedicació horària que hi consti.

El període inicial s'ha de fer en dues fases:

1a.- Al mes de gener de 2006, al professorat que a 1 de setembre de 2005 sigui menor de 65 anys i que estigui d'alta en el sistema de pagament delegat amb continuïtat des de setembre de 2005, se li han de reconèixer els estadis següents:

1r. estadi, al professorat amb un mínim de 9 anys de docència en el centre. 2n. estadi, al professorat amb un mínim de 18 anys de docència en el centre.

2a.- Al mes de gener de 2007, al professorat que a 1 de setembre de 2006 sigui menor de 65 anys i que estigui d'alta en el sistema de pagament delegat amb continuïtat des de setembre de 2006, se li han de reconèixer els estadis següents:

1r. estadi, al professorat amb un mínim de 9 anys de docència en el centre. 2n. estadi, al professorat amb un mínim de 18 anys de docència en el centre. 3r. estadi, al professorat amb un mínim de 27 anys de docència en el centre. 4t. estadi, al professorat amb un mínim de 36 anys de docència en el centre.

A partir del mes de setembre de 2007, per al reconeixement i la consolidació d'estadis posteriors, s'han d'aplicar els criteris i procediments descrits amb caràcter general. Només per a la primera aplicació del procediment definitiu i per al professorat al qual s'hagi reconegut ja algun estadi en el període inicial, els anys de docència restants després del període inicial s'han de computar a l'efecte de completar els 6 cursos exigits amb caràcter general. Per a aquesta primera aplicació del procediment definitiu, i a l'efectes de considerar els altres mèrits al·legats -activitats de formació i desenvolupament de funcions

específiques-, s'han de tenir en compte les activitats realitzades, també, al llarg dels anys que hagin quedat com a residu després del període inicial i no únicament les que corresponguin al període comprès entre el reconeixement de l'estadi anterior i el que es sol·licita.

8.- Barem

El reconeixement d'estadis de promoció docent s'ha de realitzar d'acord amb el barem següent:

1. Serveis prestats

Per cada curs complet en el centre en servei actiu exercint docència en ensenyaments concertats, amb una dedicació horària a pagament delegat d'acord amb el que preveu l'apartat 3: 10 punts.

Per cada curs complet en el centre en servei actiu exercint docència en ensenyaments concertats, amb una dedicació horària a pagament delegat inferior a la requerida amb caràcter general però superior al 25 %: 5 punts.

2. Activitats de formació

- Activitats que es valoren en funció de la durada: 5 punts per cada 15 hores (durada mínima).

- Activitats que es valoren per la titulació obtinguda:

a) Postgraus i màsters (només s'han de valorar quan s'hagin finalitzat): 50 punts.

b) Titulacions universitàries de 1r o 2n cicle (només s'han de valorar les que són diferents de l'al·legada per impartir classes): 50 punts per cadascuna.

c) Titulacions universitàries de 3r cicle: 50 punts per superar el programa de doctorat i 50 punts per l'obtenció del títol de doctor.

d) Llengües estrangeres (certificació elemental d'Escola Oficial d'Idiomes i certificat d'aptitud d'Escola Oficial d'Idiomes): 20 punts per cadascun del títols.

3. Desenvolupament de funcions d'especial responsabilitat o representativitat

Pel desenvolupament de la funció docent en l'exercici d'òrgans unipersonals de govern del centre o en tasques de representativitat sindical a temps total i en òrgans de coordinació d'activitats o de representativitat en el si del centre.

Per cada curs complet, i per a cadascuna de les activitats següents, s'han d'obtenir 5 punts.

- Les tasques de representativitat sindical a temps total (permanents sindicals).
- Els delegats de personal i membres del comitè d'empresa que exerceixin la representació.
- Els membres del Consell escolar del centre, del municipi o districte, de Catalunya o de l'Estat.
- Tasques de coordinació en el centre: direcció, subdirecció, cap d'estudis, coordinador pedagògic, cap de departament, coordinació de cicle o d'etapa, coordinació de pastoral, coordinació d'aula informàtica, tutoria i tutoria de pràctiques.
- Coordinació d'intercanvis d'alumnes, viatges, colònies i altres activitats específiques no ordinàries que requereixin la planificació i la dedicació d'un curs complet.
- Participació en l'elaboració de plans estratègics, projectes i materials de desenvolupament curricular, que impliquin la dedicació al llarg d'un curs escolar, en els quals s'assoleixin els objectius proposats en el moment de la seva planificació.

Additional: professorat recol·locat

L'1 de setembre de 2006, al professorat recol·locat en virtut dels diferents acords de reestructuració, i que sigui menor de 65 anys, amb la finalitat de compensar els serveis prestats amb anterioritat a la recol·locació actual, i dins

del complement ad personam establert en el pacte primer de l'acord de 24 de maig de 2005, se li ha d'afegir una quantitat addicional que s'ha d'obtenir mitjançant l'aplicació de la fórmula següent:

$(N/9) \times \text{Import 1r. estadi que es fixi per a l'any 2006}$

(N = anys de docència anteriors al centre actual a partir de l'any 1988)

La part d'aquest complement que correspon a la compensació dels estadis no consolidats s'ha d'anar fent efectiva d'acord amb el calendari establert en el punt 6.

Pel que fa al reconeixement, el procediment i la retribució d'estadis en el centre actual, s'ha de seguir el procediment general descrit.

En prova de conformitat amb els criteris i procediment per al reconeixement d'estadis de promoció docent al professorat que imparteix nivells concertats, les parts signants formalitzen aquest document, que desenvolupa el pacte segon de l'acord esmentat, del qual es firma un document original per a cada part, en el lloc i la data indicats en l'encapçalament.