



Convenio Colectivo Enseñanza y Formación No Reglada de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79100215012020	ACTUALIZACIÓN	2025/04/15
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9393 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-ensenanza-y-formacion-no-reglada-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Enseñanza y Formación No Reglada. Última actualización a: 15-04-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 9393 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9393 - 15.4.2025)

Resolución EMT/1212/2025, de 24 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del II Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña (código de convenio núm. 79100215012020)

Visto el texto del II Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña (Código de convenio nº 79100215012020), suscrito en fecha 27 de enero de 2025 y enmendado en fecha 18 de marzo de 2025, en representación de los trabajadores, por CCOO, UGT y USOC, y en representación de la parte empresarial por la organización empresarial catalana de la formación (CATformació), y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 24 de marzo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

II CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA DE CATALUÑA AÑOS 2025-2027

Preámbulo

El presente Convenio colectivo de enseñanza y formación privada no reglada de Cataluña para los años 2025-27, ha sido suscrito por la parte empresarial por representantes de la organización empresarial catalana de la formación (CATformació), y por la parte social por los representantes de UGT, CCOO y USOC.

TÍTULO I Disposiciones generales

Capítulo I Ámbitos

Artículo 1 Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Para aquellos aspectos que pudieran afectar al sector, pero su único ámbito posible de negociación fuera estatal les sería aplicable, como derecho supletorio, el convenio estatal que los desarrolle.

Artículo 2 Ámbito funcional

Quedarán afectadas por el presente convenio colectivo todas las empresas de titularidad privada que se dediquen a impartir enseñanza y formación profesional privada para el empleo y en general cualquier no reglada (peluquería y estética, terapias alternativas, idiomas, informática, artística y musical, deportiva, comunicación, imagen y sonido, sanitaria, gestión administrativa y empresarial, prevención de riesgos laborales, preparación para oposiciones, refuerzo escolar y otros).

Artículo 3 Ámbito personal

Este Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, independientemente de quien sea titular.

Las disposiciones de este convenio no se aplican al personal al que se refiere el RD 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, que se regirá únicamente por esta norma y por lo que se pacte con la Dirección de la empresa.

Artículo 4 Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, con las excepciones especificadas en este artículo y en las Cláusulas Transitorias.

Este convenio se denunciará con un mínimo de dos meses de antelación a su vencimiento, de lo contrario, se entenderá prorrogado de año en año.

En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones en el mes de enero siguiente a su vencimiento.

Los efectos económicos se aplicarán para cada año de vigencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Capítulo II Comisión paritaria

Artículo 5 Composición y funcionamiento

Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación, arbitraje, conciliación, vigilancia y para todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse en el cumplimiento del presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 1 miembro de cada Sindicato que haya firmado el presente Convenio y el mismo número de miembros de la organización empresarial, los cuales, de entre ellos, elegirán las personas que realicen labores de Presidente y Secretaria.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de la representación patronal y del 60% de la representación sindical.

Esta Comisión fija su domicilio, para recibir las consultas o para cualquier petición de las funciones que tiene encomendada, en la sede de CATformació, domiciliada en la calle Roger de Llúria número 155, entlo. 3º, de Barcelona (08037). E-mail cparitaria@catformació.org.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales que han firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días hábiles, con indicación del orden del día, la fecha de la reunión y la documentación adjunta necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 6 Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre estos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:
 - 1.1. Cuando se reciba en el domicilio de la Comisión una solicitud de intervención se transmitirá a las otras partes interesadas, por lo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria.
 - 1.2. La Resolución de la Comisión se realizará en todos los casos sobre la base de lo planteado por la parte consultante. A los efectos pertinentes, toda la documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución. La Comisión notificará por e-mail a las partes afectadas por cada consulta la Resolución adoptada.
 - 1.3. Los acuerdos de la Comisión de Interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Intervenir o Arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio o aquellos que, promovidos por una persona trabajadora individual, tengan una solución que sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de los pactos.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación que se derive de éste.
5. Facultades de aplicación y de interpretación del Convenio.
6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo y/o de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán las establecidas en los artículos 52 y 53 del presente Convenio Colectivo y de acuerdo con lo establecido en el RDLET.
7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes signatarias a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en la disposición adicional cuarta.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 7

La disciplina y organización del trabajo son facultades exclusivas y específicas del empresario, y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno que se adopten.

TÍTULO II Del personal

Capítulo I Clasificación del personal

Artículo 8

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en uno o varios de los siguientes grupos:

Grupo 1. Personal docente (PD)

Profesor.

Grupo 2. Personal técnico (PT)

Experto.

Orientador profesional.

Consultor.

Informático.

Bibliotecario.

Traductor/Intérprete.

Grupo 3. Personal de administración y comercial (PAC)

Nivel I. Jefe.

Nivel II. Responsable de sección.

Nivel III. Oficial.

Nivel IV. Auxiliar.

Grupo 4. Personal de servicios generales (PSG)

Nivel I. Jefe.

Nivel II. Oficial

Nivel III. Auxiliar.

Nivel IV. Monitor.

Categorías funcionales temporales

1. Director.

2. Subdirector.

3. Jefe de estudios.

4. Jefe de departamento.

5. Responsable de prevención de riesgos laborales.

6. Responsable de Calidad

7. Tutor.

Las categorías funcionales temporales anteriormente mencionadas, así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán mientras se desarrollen estas funciones.

En el supuesto de que, por motivos organizativos o por cualquier otra causa, una persona trabajadora ejerciera más de un cargo, pero sólo realizara la jornada adicional de uno de ellos, percibirá únicamente el complemento funcional de mayor cuantía.

La Comisión paritaria homologará todas las categorías no previstas en este Convenio.

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías son las que figuran en el Anexo I, que forma parte integrante de este Convenio; tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de estar todas previstas.

Artículo 9 Movilidad Funcional

La movilidad funcional, en la empresa, quedará regulada por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa aplicable. De manera excepcional, y con el objetivo de dar cierta flexibilidad a la estructura empresarial, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, realizarán aquellas tareas que le sean requeridas por sus superiores, sin desprestigiar su dignidad profesional. Estas tareas deberán ser comunicadas a la persona trabajadora y a los representantes legales, si los hay, con la indicación clara de las tareas a realizar y de su duración, con fecha final automática en el momento que desaparezca la causa que las motivó. La empresa velará para que, en la medida de lo posible, esta movilidad no recaiga siempre en las mismas personas trabajadoras.

Capítulo II Contratación, período de prueba, vacantes y ceses de personal

Artículo 10 Generalidades de la contratación

El personal afectado por este Convenio podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

El contrato se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes y especialmente en todo lo referente a la contratación temporal y sus limitaciones.

Las personas trabajadoras contratadas sin pactar modalidad alguna, en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba contraria que acredite la naturaleza temporal.

En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del Delegado/s de Personal o del Comité de empresa.

Artículo 11 Especificaciones de la contratación

Todas las contrataciones se registrarán por la normativa específica y vigente para cada tipo de contrato con las únicas excepciones siguientes:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción: tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

La contratación temporal no podrá superar el 60% del personal de la empresa. No constarán como personal temporal los contratados en prácticas, de formación, de sustitución y de relevo.

b) Contrato formativo para la obtención de la Práctica profesional: La retribución será el 90%, durante toda la

vigencia, de la retribución establecida en este Convenio para su categoría profesional.

El período de prueba será el mismo que se especifique en este Convenio para las mismas categorías profesionales.

c) Contrato formativo para la formación en alternancia: El salario será el especificado en la normativa general aplicable.

El contrato podrá realizarse por una duración mínima de 6 meses.

e) Contrato fijo discontinuo: dadas las peculiaridades de la actividad de este sector, las empresas podrán utilizar los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial.

Artículo 12 Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso, a partir de la vigencia de este Convenio, quedará sometido al período de prueba, que en relación con su grupo profesional se establece a continuación:

1. Para todo el personal contratado temporalmente:

a) Personal docente: 80 días laborables.

b) Personal técnico: 50 días laborables.

c) Jefe de administración y responsable de sección: 60 días laborables.

d) Resto del personal: 30 días laborables.

2. Para todo el personal contratado por tiempo indefinido el período de prueba será de 100 días laborables.

3. En empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para las personas trabajadoras que sean técnicos titulados.

En los contratos a tiempo parcial en que no se trabaje todos los días laborables de la semana, el período de prueba no podrá superar en ningún caso los siguientes límites:

- Apartado a) los 5 meses.

- Apartados b) y c) los 4 meses.

- Apartado d) los 2 meses.

Este período se computará a todos los efectos con carácter general.

Artículo 13 Vacantes

Se entiende por vacante la situación producida en la empresa por baja de una persona trabajadora con contrato indefinido como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

1. Vacantes entre el personal de administración (grupo 3): las vacantes que se produzcan en este personal se podrán cubrir con personas trabajadoras del mismo grupo y de la categoría inmediatamente inferior, excepto los cargos de jefe de administración y de responsable de sección.

Los auxiliares administrativos con 3 años de servicio en la categoría ascenderán a oficiales administrativos y, si no hubiera ninguna vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

2. Vacantes entre el personal de servicios generales (grupo 4): las vacantes que se produzcan entre este personal se podrán cubrir por personas trabajadoras de la categoría inmediatamente inferior a este grupo, siempre que reúnan la capacidad y la aptitud adecuadas al puesto de trabajo a cubrir, excepto el cargo de jefe

de servicios.

3. En el caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que el personal fijo de plantilla no pudiera acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial.

Si no hubiera, según la Dirección de la empresa, personal que reuniera las condiciones mencionadas en los apartados anteriores, las vacantes se cubrirán de acuerdo con las necesidades de la empresa a juicio de la Dirección.

Artículo 14 Cese Voluntario

1. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estará obligada a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo con los siguientes términos de preaviso: Personal docente, personal técnico, jefe de administración y responsable de sección, y jefe de servicios generales: 1 mes.

El resto de personal: 15 días.

2. Para el personal que ejerza un cargo funcional el preaviso deberá ser con 1 mes más adicional a lo establecido anteriormente.

3. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

4. Si la empresa recibe el preaviso en el tiempo y forma adecuadas, estará obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

TÍTULO III Jornada, vacaciones, descansos, enfermedad, permisos, cursos, excedencias y jubilaciones

Capítulo I Jornada de trabajo

Artículo 15 Generalidades

La jornada laboral en la empresa se computará con carácter general anualmente.

Todas las personas trabajadoras deberán realizar un máximo anual de 215 días laborables. En caso de que la jornada laboral se desarrolle de lunes a sábado el total anual de días laborables se incrementará en el mismo número de sábados que trabaje.

Trimestralmente se procederá al control de la jornada anual con el fin de evitar grandes desvíos que impidan su regularización de una forma ordenada. En caso de detectarse desviaciones significativas, la regularización podrá realizarse en períodos inferiores.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida y con todo lo necesario preparado y listo

para el comienzo del trabajo a realizar.

En el caso de no trabajar las horas necesarias indicadas para completar el cómputo anual pactado, estas horas se realizarán durante el resto de días del mes o del año, según las indicaciones de la Dirección hasta completar este cómputo.

La empresa podrá adecuar a cada momento los horarios y las jornadas a sus necesidades teniendo en cuenta que no se realizarán más de 8 horas diarias, salvo que se deban recuperar horas para completar el horario semanal, mensual o anual. El descanso mínimo semanal será de 1,5 días.

Todas las personas trabajadoras en jornada diaria continuada superior a las 6 horas, disfrutarán de un período de descanso máximo de 30 minutos que nunca será computado como de trabajo efectivo, se deben recuperar para realizar la jornada contratada.

Se considerará jornada partida si existe un período de descanso mínimo de 1 hora que nunca será considerado como trabajo efectivo.

Las horas de mera presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, salvo que, en virtud del horario establecido por la Dirección, ésta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas propias de su grupo profesional y/u otras de análoga naturaleza.

La distribución del total de horas a lo largo del año, hasta completar el cómputo anual de horas de trabajo efectivo, será competencia de la Dirección de la empresa.

El número de horas de trabajo anual para cada una de las categorías afectadas por el presente Convenio son las que se especifican en el artículo 18.

La jornada semanal se distribuirá según las necesidades de la empresa, generalmente de lunes a viernes, pero aquellas empresas que por su actividad lo hagan de lunes a sábado continuarán con la misma distribución respetando los descansos semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. De forma excepcional y siempre que existan festivales, reuniones, cursos de formación o similares se podrá trabajar en estos días (sábados, domingos y festivos). Aquellos que trabajen domingos y festivos tendrán un descanso mínimo semanal de 2 días, a menos que hayan sido contratados para trabajar en estos días.

Artículo 16 Jornada semanal

A los únicos efectos del cálculo de los tiempos parciales, se entenderá que la media de horas trabajadas semanalmente serán las siguientes:

Personal docente: 31 horas semanales.

Personal técnico: 38 horas semanales.

Personal de administración y comercial: 36 horas semanales.

Personal de servicios generales: 36 horas semanales.

Monitor: 38 horas semanales.

Para el personal titulado no docente (a extinguir): 32 horas semanales.

Artículo 17 Flexibilidad

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales y categorías a extinguir, todo ello de

acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del RDLET.

Capítulo II Jornadas en cómputo anual

Artículo 18 Jornada anual

Se confeccionará un calendario laboral general anual, que se pondrá en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras.

La distribución de las horas de trabajo a lo largo del año, a fin de completar el cómputo de horas establecidas en este artículo, será competencia de la Dirección de la empresa o las personas en las que delegue.

La jornada máxima en cómputo anual será:

Personal docente: 1.300 horas. De las cuales unos máximos de 1.230 serán lectivas y el resto no lectivas.

Personal técnico: 1.620 horas.

Personal de administración y comercial: 1.530 horas.

Personal de servicios generales: 1.530 horas.

Monitor: 1.620 horas.

Para el personal titulado no docente (a extinguir): 1.356 horas.

Categorías Funcionales: 200 horas adicionales.

Los profesores que ostenten la categoría funcional de tutor, realizarán tareas propias de este cargo dentro del horario establecido para cada tipo de enseñanza.

Artículo 19 Horas lectivas y horas no lectivas

El horario del profesor podrá estar dividido en período lectivo y período no lectivo.

Se entiende por período lectivo el período durante el cual el profesor está en contacto directo, presencial o telemático con el alumnado realizando su trabajo, que consiste en la explicación oral, tutorías grupales, realización de pruebas o preguntas a los alumnos.

Se entiende por período no lectivo todo aquel que efectuado por el profesor tenga relación con la enseñanza, tal como el tiempo de preparación de clases, reuniones de evaluación, claustros, correcciones, preparaciones de trabajos, entrevistas con los padres de los alumnos, bibliotecas, formación del profesorado, la tutoría personalizada con el alumno o las entrevistas individualizadas, sustituciones esporádicas y otras situaciones análogas.

Capítulo III Jornada adicional y horas extras

Artículo 20 Jornada adicional

Las jornadas anuales aquí especificadas podrán incrementarse, para los contratos a jornada completa, siempre que lo requiera la Dirección de la empresa y una vez informada la representación legal de las personas trabajadoras en las cantidades máximas siguientes:

- a) Para el personal docente: un máximo de 200 horas.
- b) Para el personal técnico: un máximo de 90 horas.
- c) Para el personal de administración y comercial: un máximo de 180 horas.
- d) Para el personal de servicios generales: un máximo de 180 horas.
- e) Para el personal titulado no docente (a extinguir): un máximo de 354 horas.
- f) Para el monitor: un máximo de 90 horas.

El 50% del total de horas adicionales serán de obligado cumplimiento si se notifica al trabajador/a con 5 días naturales de antelación.

Para el incremento del otro 50% de las horas de la jornada adicional será necesario el acuerdo del/a trabajador/a.

La bolsa de horas tendrá un valor económico único e igual para todas las personas trabajadoras de la misma categoría y se ha confeccionado teniendo en cuenta las vacaciones, descansos retribuidos, pagas extras y cualquier concepto económico que pudiera influir.

Se retribuirán de acuerdo con la siguiente fórmula: Salario base anual, especificado en tablas para cada categoría, dividido por el número de horas anuales correspondientes a cada una de ellas, incrementado en un 10%.

En ningún caso esta bolsa de horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El personal acogido a este pacto no podrá realizar horas extras por ser incompatibles con la bolsa de horas.

La realización de esta jornada adicional, total o parcialmente, no crea ningún tipo de derecho adquirido y no será consolidable según el artículo 26.3 del RDLET.

Artículo 21 Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar las horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la libre aceptación de la persona trabajadora. Estas horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento o compensadas con horas de descanso y agrupadas en días, cuando sea posible.

Capítulo IV Vacaciones y descanso retribuido

Artículo 22 Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables al año de

vacaciones retribuidas, si trabajan 5 días a la semana y 31 días naturales si trabajan 6 días a la semana (22 laborables + 4 sábados) o la parte proporcional al tiempo trabajado, si éste fuera inferior al año.

Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano.

En caso de cese, la empresa podrá optar entre conceder los días de vacaciones pendientes de disfrutar o compensarlos económicamente.

Si el trabajador hubiera disfrutado en el momento del cese, voluntario o por extinción del contrato, de más días de vacaciones de los que le correspondan en ese momento, se le descontarán de la liquidación correspondiente.

El personal que no realice su trabajo durante todos los días de la semana, los días de vacaciones marcados como laborables se entenderán como proporcionales a los días de trabajo semanal efectivo. Tantos días de vacaciones como días laborables trabaja en un mes.

El disfrute de los días de vacaciones en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este Convenio, que deberá realizarse íntegramente, ya que ha sido confeccionada teniendo en cuenta esta situación.

Las vacaciones se computarán, a todos los efectos de enero a diciembre, pero dadas las características de este sector, aquellas empresas que venían computándolas de septiembre a agosto podrán continuar haciéndolo.

Una vez marcadas las vacaciones colectivamente, individualmente o iniciado su disfrute, éstas no se suspenderán, ni se modificarán salvo acuerdo entre las partes y en los casos especificados legalmente.

Artículo 23 Descansos retribuidos

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 16 días laborables en jornadas de 5 días semanales o bien de 16 días laborables más 3 sábados en jornadas de 6 días semanales, a distribuir conforme a las siguientes reglas:

- a) 9 días laborables a distribuir entre Semana Santa, Navidad y puentes.
- b) 3 días laborables fijados por la persona trabajadora, que serán comunicados a la empresa con 15 días laborables de antelación y que serán concedidos salvo concurrencia de solicitudes o que supongan un problema organizativo.
- c) 4 días laborables fijados por la empresa
- d) 3 sábados fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, para aquel personal que trabaje 6 días a la semana.

La persona trabajadora que no lleve un año en la empresa, tendrá derecho a los días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

El personal que no realice su trabajo durante todos los días de la semana, los días de permiso marcados como laborables se entenderán proporcionales a los días de trabajo anual efectivos.

El disfrute de los días de descanso en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este Convenio, que se deberá realizar íntegramente, ya que ha sido confeccionado teniendo en cuenta esta situación.

Los días de permiso retribuido son de obligado cumplimiento y no pueden compensarse económicamente.

Artículo 24 Cese antes del año

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por

disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el año.

La empresa podrá optar entre conceder los días de vacaciones pendientes de disfrutar antes del cese o compensarlos económicamente.

Capítulo V Enfermedades y permisos

Artículo 25 Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal (IT) durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad, con un máximo de 7 meses en un período de 12 meses.

En caso de que la persona trabajadora no tenga derecho a cobrar la prestación, no percibirá el mencionado complemento mientras dure esa situación.

Artículo 26 Nacimiento y adopción

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar del permiso de nacimiento de hijos y adopción de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de permiso por nacimiento de hijo o adopción, éstas se disfrutarán justo a continuación del permiso, hasta agotar el total de los días que le correspondieran, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes, siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 27 Permiso por cuidado de lactante

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora retribuida de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

La persona trabajadora podrá sustituir esta reducción de jornada por una acumulación en jornadas completas, una vez finalizado el permiso de nacimiento del hijo y el disfrute de las vacaciones, en caso de que le correspondan, si no se solicita excedencia después de la acumulación de la lactancia.

Si se solicitara la excedencia antes de que el niño/a cumpliera los 9 meses, se le descontarían los días disfrutados de más al haber utilizado un período en el que no le correspondía acumulación.

Los días totales por acumulación de la lactancia por mutuo acuerdo, será de 12 días naturales en el caso de trabajar todos los días de la semana.

Si la persona solicitante no trabajase todos los días de la semana, la acumulación de la lactancia será la proporcional entre los días de la semana trabajados y los días totales de la semana.

El resultado final será el número de días efectivos de descanso.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, la Dirección podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas comunicadas por escrito.

En caso de parto múltiple tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada uno de los hijos que se tengan.

Siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 28 Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras con el aviso y justificación previos, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por boda de un hijo/a, hermano/a y/o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, será necesario ceñirse a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Todo el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de un máximo anual de 20 horas para asistencia a un consultorio médico de la Seguridad Social, para él y/o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente.

En el supuesto de que la asistencia sea a la consulta de un especialista de la Seguridad Social no se contabilizará a efectos del cómputo de la limitación de las 20 horas anuales.

Quedan excluidas del citado permiso las sesiones de rehabilitación.

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial, el tiempo de permiso retribuido será proporcional a las horas contratadas.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que deban de tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Artículo 29 Permisos no retribuidos

Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta un máximo de 2 permisos al año sin sueldo, que deberán serle concedidos en caso de solicitarlos (Excepto en casos de urgencia justificada) con, al menos, 15 días laborables de preaviso:

- a) En las jornadas semanales de 5 días hasta un máximo de 10 días laborables continuados entre los dos permisos.
- b) En las jornadas semanales de 6 días hasta un máximo de 10 días laborables más 2 sábados continuados entre los dos permisos.
- c) En las jornadas semanales de menos de 5 días hasta un máximo de tantos días continuados de permiso como días laborables trabaja en 2 semanas, entre los dos permisos.

En caso de solicitud por parte de diversas personas trabajadoras, encontrarse otra persona trabajadora de permiso, o si se trata de un período de máxima actividad, o no es posible su sustitución, la Dirección decidirá sobre la concesión del permiso teniendo en cuenta las necesidades de la empresa e informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Capítulo VI Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 30 Formación

La Dirección de la empresa podrá organizar cursos de perfeccionamiento a lo largo del año.

La formación se podrá llevar a cabo tanto en el mismo centro como fuera de éste, y se pueden utilizar tanto recursos propios como procedentes de otras empresas.

Si los cursos de perfeccionamiento se realizan fuera de la jornada laboral y las personas trabajadoras los realizan voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención que se produzcan o pacten, derivados de la asistencia, serán asumidos por la empresa.

Si los cursos de perfeccionamiento tuvieran lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo y la asistencia será obligatoria debiendo correr la empresa con los gastos derivados de la asistencia.

Artículo 31 Exámenes oficiales

Para realizar exámenes oficiales, las personas trabajadoras tendrán la correspondiente licencia, mantendrán su retribución y deberán justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a los exámenes.

Capítulo VII Excedencias

Artículo 32 Modalidades de excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos la persona trabajadora no tendrá derecho a retribución.

Artículo 33 Excedencia forzosa

1. Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y mientras dure su cargo representativo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza regulado en este Convenio y mientras dure su cargo representativo.

c) Para atender al cónyuge o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta excedencia no será superior a dos años. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este plazo la reserva se mantiene, pero para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, conforme a la elección de la persona trabajadora.

d) El descanso de 12 meses para aquellas personas trabajadoras que quieran dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de ocho años de ejercicio activo en la misma empresa y siempre que no sea para realizar una actividad retribuida en empresas integradas en el ámbito de la enseñanza y la formación.

Cuando la excedencia esté relacionada con la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en la empresa será de 4 años.

e) Por nacimiento, adopción de un hijo o acogida permanente o pre adoptiva, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta 3 años.

Cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo, siempre que éste se genere por el mismo sujeto causante.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, conforme a la elección del trabajador/a.

f) En caso de violencia de género.

2. La persona trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo de su duración y a reincorporarse a la empresa, sin perjuicio de lo que para cada caso se especifica en el apartado anterior.

3. La persona trabajadora se reincorporará en la fecha de finalización de la excedencia o bien cuando desaparezca la causa que motivó la excedencia. En este caso, tendrá 30 días naturales para reincorporarse a la empresa.

En caso de no incorporarse a la empresa de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior, causará baja

definitiva en la empresa.

4. La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 34 Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria se podrá conceder a la persona trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no hayan disfrutado de esta modalidad de excedencia durante los 4 años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.

2. La persona trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la empresa hubiera una vacante en la misma o similar categoría laboral.

3. Durante el tiempo de disfrute de esta excedencia no se computará la antigüedad.

4. La persona trabajadora deberá comunicar su intención de reincorporarse a la empresa en un plazo mínimo de 30 días naturales previos a la fecha de finalización de la excedencia.

TÍTULO IV Retribuciones

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 35 Pago de salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales y en su articulado.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Serán abonados en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo informe al Comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 36 Trabajos de superior categoría

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a ésta, mientras subsista esta situación.

Si el período de tiempo de dicha situación es superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, la persona trabajadora podrá solicitar estar clasificado según la categoría profesional que desarrolle, salvo necesidades de titulación, y percibirá en estos casos la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 37 Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades imprevisibles, la empresa tuviese necesidad de destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y deberá mantenerle la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación constará por escrito en un acuerdo, precisando la temporalidad de la situación que en todo caso no superará el límite máximo de un año; haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 38 Anticipos de salario

La persona trabajadora tiene derecho a percibir adelantos a cuenta de su trabajo, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual reportado.

Artículo 39 Jornadas completas

Las tablas que figuran en el anexo V de este Convenio corresponden a jornadas completas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 15 y siguientes.

Artículo 40 Centros extranjeros

Las retribuciones del personal español que preste servicios en centros no españoles radicados en Cataluña no podrán ser inferiores a las que percibe el personal de su categoría y mismas funciones de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco de las señaladas en este Convenio.

Artículo 41 Cómputo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso de la persona trabajadora en la empresa, excepto en los casos de suspensión de contrato que se seguirá lo establecido legalmente. En los casos en que la persona trabajadora haya tenido contratos consecutivos o con un intervalo inferior a 20 días, su cómputo será el del primer contrato que cumpla este requisito.

Artículo 42 Trienios

Por cada trienio vencido, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que a estos efectos se indica en las tablas salariales. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento, será acumulativo y se abonará en las 14 mensualidades.

Todo lo establecido y relacionado en el presente artículo no será aplicable a las contrataciones realizadas a partir del 01/01/2012, a las empresas que aplicaban el Acuerdo de Eficacia Limitada, ni a partir del 01/01/2020, a las empresas que aplicaban el VIII Convenio colectivo de la enseñanza privada de Cataluña. Tampoco será de aplicación a las nuevas contrataciones, ni a todas las categorías de nueva creación en el presente Convenio y que no venían relacionadas en el VIII Convenio colectivo de la enseñanza privada de Cataluña.

Artículo 43 Pagas extraordinarias

1. Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos del cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

2. Al personal que cese o ingrese en la empresa durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes anteriormente especificados, prorrateando su importe y en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 44 Prorrateo de pagas extras

De común acuerdo entre el empresario y las personas trabajadoras podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si esto no se estuviera haciendo hasta hoy.

Artículo 45 Retribuciones proporcionales

Las personas trabajadoras que se encuentren en polivalencia funcional percibirán su retribución proporcionalmente a la jornada contratada en relación a las diversas categorías o grupos profesionales en los que se encuentre encuadrado.

Artículo 46 Retribución de jornadas parciales

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la especificada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales o anuales contratadas.

Para el cálculo de las jornadas parciales de las personas trabajadoras docentes que tengan distribuida su jornada en horas lectivas y no lectivas, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de estas jornadas de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 47 Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno y se incrementarán en un 25% sobre el salario base en cuanto a su retribución, salvo que el salario se hubiese establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 48 Anulación de clases

En el caso de que se produzca una anulación de clases o no se presente el cliente/alumno sin previo aviso y el profesor/experto sí se hubiera presentado y su retribución fuera específicamente de precio/hora, se le abonará

el valor de 1 hora. La empresa durante este período podrá dedicarlo a realizar otros trabajos de su grupo profesional.

Este artículo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que tengan contratada una jornada general con su salario correspondiente.

Artículo 49 Plus de transporte o distancia

A todos los trabajadores les será aplicable el plus extra salarial de transporte especificado en el anexo V. En los casos de personal contratado a tiempo parcial este plus será proporcional a la jornada contratada.

Artículo 50 Manutención, desplazamiento y alojamiento

Si por necesidades del servicio alguna persona trabajadora debiera desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su centro de trabajo, la empresa correrá con todos los gastos que este desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Las condiciones en las que se efectuarán los desplazamientos, figurarán en el pacto de empresa.

El uso de vehículo propio para realizar los desplazamientos especificados anteriormente, conllevará el pago de un precio por km recorrido, como mínimo igual a lo estipulado legalmente.

Capítulo II Complementos específicos

Artículo 51 Complemento por función

Las personas trabajadoras a las que se les encomienden algunas de las categorías funcionales descritas en el artículo 8 percibirán, mientras ejerzan dicha tarea, el complemento funcional temporal estipulado al efecto en las tablas salariales.

TÍTULO V Procedimientos de solución de conflictos

Capítulo I Solución de conflictos

Artículo 52 Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4, a no aplicar en la empresa la condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio de acuerdo

con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo y debe determinar con exactitud la retribución a percibir y las condiciones laborales pactadas por las personas trabajadoras de esta empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales y laborales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas y laborales por razones de género.

Artículo 53 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se seguirá lo que se dispone en el artículo 41 del Estatuto los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será el siguiente:

Al inicio del período de consultas de 15 días la empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida y evalúe de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Por mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Asimismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir, mediante acuerdo, el período de consultas al que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión paritaria del presente Convenio.

En caso de desacuerdo, la decisión será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas y tendrá efectos en el plazo de 7 días siguientes a la notificación y las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión paritaria que deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días laborables o seguir los procedimientos establecidos en la Disposición adicional cuarta.

Sin embargo, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a los que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el período de consultas.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidieran atribuir su representación a una comisión integrada por las personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI Régimen asistencial

Capítulo I Seguridad y salud laboral

Artículo 54 Disposiciones generales

Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones que sobre seguridad y salud en el trabajo están contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general aplicables. A tal efecto, al inicio del curso escolar, la empresa podrá solicitar del Instituto Catalán de la Salud, o a través de sus Servicios de Prevención, propios o externos, una revisión médica de las personas trabajadoras.

Las empresas, de acuerdo con la normativa vigente, facilitarán la creación de protocolos de acoso y darán respuesta a las reclamaciones que se puedan producir en esta materia.

Artículo 55 Prevención de riesgos

Todas las empresas velarán por cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y facilitarán las herramientas necesarias para su cumplimiento por parte de las personas trabajadoras, todo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II Mejoras sociales

Artículo 56 Premio de fidelidad o permanencia

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de 15 años de servicio en la empresa y hayan cumplido un mínimo de 60 años de edad. Cuando la persona trabajadora cumpla estos dos requisitos podrá solicitar por una sola vez, en el momento que él decida, dicho premio en un único pago.

El premio será de tres gratificaciones económicas para los primeros 15 años de servicio y una gratificación más, de igual importe, por cada 5 años vencidos que excedan los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro. En ningún caso se reportarán partes proporcionales.

El valor de una gratificación será el equivalente al salario base de la nómina de la persona trabajadora que lo solicita.

En caso de que la persona trabajadora solicite dicho premio mientras está en situación de jubilación parcial, el importe del premio será el que le correspondería por estar prestando sus servicios en la empresa sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada por la jubilación parcial.

El importe de este premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará con la nómina

del mes siguiente a haber hecho la solicitud.

En el supuesto de que lo soliciten varias personas trabajadoras en el mismo año o existan dificultades económicas probadas, las partes pactarán su abono dentro de los 12 meses siguientes.

Todo lo establecido en este artículo no será aplicable a las contrataciones realizadas a partir del 01/01/2008, ni a las nuevas contrataciones, ni a todas las categorías de nueva creación en el presente Convenio y que no venían relacionadas en el VIII Convenio colectivo de la enseñanza privada de Cataluña.

Artículo 57 Ropa de trabajo

La empresa proporcionará una vez al año ropa específica de trabajo, cuando sea obligatoria su utilización durante la jornada laboral. Las personas trabajadoras deberán mantenerla en perfecto estado de uso y devolverla al extinguirse su relación laboral por cualquier motivo.

Artículo 58 Ayudas a los hijos de las personas trabajadoras

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio mantienen para los hijos de sus personas trabajadoras, cuando éstas al menos realicen la mitad de la jornada laboral, un régimen de ayuda al estudio basado en los siguientes criterios:

- a) Preferencia de plaza siempre que las características y condiciones del centro lo permitan.
- b) Derecho, como mínimo, al 50% de descuento sobre los precios estipulados para las enseñanzas que se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no excedan del 20% de los alumnos matriculados.

Artículo 59 Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de las personas trabajadoras sus especificaciones y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines RNT, así como nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el artículo 32.1.a), aunque figuren en los RNT del centro.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad Civil

En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 300.000 euros.

Accidentes individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de

la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 19.000 euros, capital asegurado en caso de incapacidad permanente total 12.000 euros, absoluta 20.000 euros y gran invalidez 30.000 euros.

Capítulo III Derechos sindicales

Artículo 60 Ausencias

La persona trabajadora, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en este Convenio.

Artículo 61 No discriminación

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación sindical, por expresar con libertad sus opiniones, así como para publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la empresa.

Artículo 62 Representación de los delegados de personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

Artículo 63 Representación de los Comités de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 trabajadores o más.

Artículo 64 Competencias

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y el resto de disposiciones legales aplicables.

Artículo 65 Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras tienen a reunirse en los locales de la empresa, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento de esta y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las

reuniones deberán ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la debida antelación, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que no pertenecen al centro y que piensan asistir.

Con el fin de garantizar este derecho a todo el personal, las empresas podrán regular el horario de trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia del personal no docente a estas asambleas.

Artículo 66 Cuota sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales, los centros podrán descontar de la nómina de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta corriente que el sindicato correspondiente determine.

Artículo 67 Ausencia por negociación de convenio

Los delegados sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que el centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), con el aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de Mediación, arbitraje y Conciliación.

TÍTULO VII Faltas, sanciones, infracciones

Capítulo I Faltas

Artículo 68 Tipo de faltas

Se establecen, para el personal afectado por este Convenio, tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- 3 faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.
- Una falta injustificada de asistencia.
- Dar por terminada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días.
- No comunicar a la empresa la baja/alta de incapacidad temporal (IT). De igual modo no aportar cualquier otro documento cuando se falte al trabajo por causa justificada, salvo que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- Incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de registro de jornada.

Son faltas graves:

- Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificada cometidas en un plazo de 30 días.
- Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- Dar por terminada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada 3 o más veces en un plazo de 30 días.
- El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que devalúen ante los alumnos la imagen del personal del centro.
- Faltar gravemente a la persona del alumno y de sus familiares.
- La reincidencia en falta leve.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o su personal delegado, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas.
- Incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de registro de jornada hasta en dos ocasiones en seis meses.
- Descuido importante en el uso y/o conservación de los géneros o artículos y materiales de la empresa.
- La utilización por parte del trabajador, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional para la que está contratado y para la que se le han proporcionado estas herramientas de trabajo.

Son faltas muy graves:

- Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El acoso sexual, moral o aquel realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario, al resto de personas trabajadoras o a los alumnos.
- El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
- El incumplimiento reiterado de las órdenes e instrucciones de la empresa, o su personal delegado, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas, si implicara un estorbo manifiesto para el trabajo o se derivara de éste un perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores.
- Incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de registro de jornada hasta en tres ocasiones en seis meses.
- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario

de trabajo.

Artículo 69 Prescripción

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán: las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días y las muy graves a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo II Sanciones

Artículo 70 Tipo de sanción

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días, aviso de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo. Despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, indicando la fecha y el hecho que las motiva. Asimismo, se informará a los representantes de las personas trabajadoras de las faltas muy graves cometidas.

Artículo 71 Reducción

La Dirección del centro, teniendo presentes las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior de la persona trabajadora, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III Infracciones de los empresarios

Artículo 72 Infracción empresarial

Las omisiones o acciones cometidas por los representantes de la empresa o directivos que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.

El personal contratado, mediante los representantes sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando a la representación empresarial.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación a la representación empresarial, no hubiera solución o esta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de Conciliación,

Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá solicitar el dictamen a la Inspección de Trabajo o al Departamento de Trabajo. En todo caso se atenderá a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

TÍTULO VIII Trabajo a distancia

Capítulo I Acuerdo general de trabajo a distancia

Artículo 73 Trabajo a distancia (TAD)

Tras la declaración del estado de alarma y con el fin de reducir la exposición y probabilidad de contagio por COVID-19, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, las empresas aplicaron mecanismos alternativos que evitaran la presencia física, como el trabajo a distancia.

Es intención de ambas partes mantener este tipo de trabajo con el ánimo de optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, que facilitarán la flexibilidad estableciéndose los principios generales que regirán el trabajo a distancia (TAD) en las Empresas de este sector de la Enseñanza y Formación No Reglada de Cataluña, llegando a los siguientes

Acuerdos

1. Características del trabajo a distancia (TAD)

Regular. El trabajo a distancia se debe desarrollar de forma regular, entendiéndose como tal que cumple este requisito si en un período de 3 meses se está a distancia un mínimo del 30 % de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Voluntario. El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, firmándose el correspondiente acuerdo de trabajo a distancia.

Reversible. El trabajo a distancia será reversible tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, en las condiciones marcadas en este acuerdo.

No discriminatorio. El trabajo a distancia evitará todo tipo de discriminación directa o indirecta garantizando la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan presencialmente.

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se debe garantizar, como mínimo, un 50% de prestación de servicios presencial.

2. Grupos de trabajo

Podemos definir dos grupos de trabajo:

1. Trabajo a distancia total. consistente en realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta durante toda su jornada con carácter regular, a excepción de 1 día a la semana que se debería asistir a la oficina, de forma excepcional se podrían ampliar los días presenciales, si fuera necesario.

En este grupo se encontrarían las personas trabajadoras que por su trabajo requieren menos contacto con el

resto de los compañeros para desarrollar su actividad.

2. Trabajo a distancia parcial. Consistente en realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido durante un mínimo de 2 días a la semana y el resto de días de la semana de forma presencial en las oficinas de la empresa.

En este grupo se encuentran las personas trabajadoras que para la realización global de su trabajo sea necesaria la intercomunicación con sus compañeros o en algunos momentos, su presencia en el centro de trabajo.

3. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

En los acuerdos de trabajo a distancia que se suscriban con las personas trabajadoras se establecerán los contenidos específicos para cada caso particular, con carácter general establecemos los siguientes:

1. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del TAD, incluidos los consumibles y los elementos muebles si fueran necesarios.

A todas las personas trabajadoras se les suministrarán los medios, equipos y herramientas necesarios para desarrollar su actividad, o se les compensará económicamente si los aporta la persona trabajadora, como, por ejemplo:

Equipos informáticos, conexión a internet, material de oficina necesario y su reposición, asistencia técnica.

En el contrato individual se establecerán los medios, equipos, herramientas y otros suministros complementarios, que sean necesarios, para poder desarrollar su actividad adecuadamente. En ningún caso puede suponer una discriminación a igual trabajo realizado.

2. Enumeración y cuantificación de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar sus servicios a distancia y momento y forma para realizar dicha compensación.

La empresa seguirá abonando el plus de transporte a todas las personas trabajadoras en las mismas condiciones que lo venía realizando con independencia de los días que su actividad se realice en modalidad de TAD o presencial.

3. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad: el horario de trabajo será el mismo para todas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional con independencia si realizan TAD o trabajo presencial (TP), respetando lo establecido en el contrato de trabajo o en pactos individuales.

La persona trabajadora tendrá la obligación de llevar el control horario diario notificando a su superior la hora de inicio, final y descansos intermedios si los hubiere, respetando los límites horarios y de jornada que tenga establecidos. Al finalizar el mes se enviará al responsable de RRHH, según las normas establecidas, el resumen correspondiente a ese período.

La empresa podrá establecer todos los mecanismos de control horario que estime conveniente, de acuerdo con la normativa vigente, para control de su cumplimiento. Asimismo, la persona trabajadora tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

4. Distribución del trabajo presencial (TP) y del trabajo a distancia (TAD). Las personas trabajadoras dedicaran al TAD, las jornadas que individualmente se pacten, así como los días de asistencia al centro de trabajo.

Para proporcionar una mayor flexibilidad a la organización del trabajo, los días presenciales pueden ser flexibles, en el bien entendido que es la dirección de la empresa la responsable de su establecimiento y que deberá notificar dichos días con un mínimo de 48 horas, salvo en los casos extraordinarios en el que el plazo puede ser menor.

5. Centro de trabajo: la empresa notificará a las personas trabajadoras el centro de trabajo al que pertenecen y donde desarrollaran la parte de la jornada de trabajo presencial cuando corresponda.

6. Lugar de TAD: el lugar donde desarrollara su actividad la persona trabajadora será su domicilio habitual o el que indique al inicio de su prestación.

La persona trabajadora, previo aviso y autorización por parte de la empresa, podrá modificar temporal o definitivamente, el lugar donde va a desarrollar su TAD, esta notificación deberá realizarla con un plazo mínimo de 1 mes de antelación, para que la empresa pueda dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de PRL.

7. Plazos de reversibilidad: tanto la persona trabajadora como la empresa podrán dejar sin efecto el acuerdo de TAD, preavisando con, un mínimo, de un mes de antelación.

Finalizada esta modalidad de TAD, la persona trabajadora deberá reintegrar los equipos informáticos, materiales consumibles, bienes muebles y todo aquello que la empresa le hubiera suministrado para poder realizar su trabajo a distancia.

8. Medios de control empresarial de la actividad laboral: la empresa podrá utilizar todos los medios que la normativa pone su alcance para el control de la actividad laboral.

9. Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas: en el caso que se produzcan incidencias técnicas que impidan realizar con normalidad el TAD, la persona trabajadora se pondrá en contacto con la dirección de la empresa para valorar la situación, su duración y si fuera necesario proceder al trabajo presencial de forma temporal.

10. Protección de datos. La persona trabajadora se compromete a respetar la legislación vigente en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, así como:

Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

11. Instrucciones sobre la seguridad de la información: la persona trabajadora se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará información confidencial la información propiedad de la empresa y la información que genere la persona trabajadora en virtud de su contrato de trabajo. Comprometiéndose a no divulgar dicha información confidencial por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla, ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa.

Sólo los sistemas de comunicación aprobados por la empresa pueden ser usados para llevar a cabo sus actividades. Toda información y equipos de la empresa deben mantenerse seguros en todo momento. Si la información se almacena temporalmente en el domicilio de la persona trabajadora, debe estar bajo llave en lugar seguro o protegidos adecuadamente por otros medios.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de persona trabajadora será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de esta.

12. Duración del acuerdo de TAD. Este acuerdo tendrá una duración de un año, pero podrá ser revisado a instancia de cualquiera de las partes y modificado por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa en los temas individuales y entre la RLPT y la empresa en los temas colectivos.

No obstante, la duración pactada, la empresa y la persona trabajadora podrán revertir el acuerdo de TAD, según lo estipulado en el punto 7, de este apartado.

13. Derechos sindicales: independientemente de la modalidad de trabajo (TAD o presencial), a la representación legal de las personas trabajadoras, les será de aplicación el Capítulo III del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña.

4. Prevención de riesgos laborales.

Los puestos de trabajo predominantes de las personas trabajadoras a distancia deberán ser evaluados para garantizar que cumplen todas las medidas necesarias para realizar el trabajo con seguridad.

La evaluación del puesto de trabajo podrá realizarse a través de la empresa de prevención de riesgos laborales presencialmente, previa autorización de la persona trabajadora si se trata de su domicilio o el de otra persona física de no ser ella la propietaria del piso o titular del alquiler. En caso de no obtenerlo la empresa podrá efectuar la actividad preventiva basándose en la información recabada por la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención o de la forma más efectiva para la verificación de la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad.

Cuando la persona trabajadora se desplace temporalmente del lugar donde desarrollaba su trabajo, previa autorización de la empresa, deberá realizar una autoevaluación del nuevo puesto de trabajo que enviará a la Dirección y firmará un documento en el que exime a la Empresa de cualquier responsabilidad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En el supuesto que la persona trabajadora se accidente en el domicilio donde realiza su TAD, deberá informar de forma clara y concreta el lugar donde se accidentó, la hora, como se produjo, las lesiones y todos aquellos datos necesarios para un trámite correcto del tipo de accidente producido.

5. Formación

La empresa facilitará la formación para todo el personal sobre la materia de prevención en el TAD, en especial para el conocimiento de los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Asimismo, y dentro de la formación que organice la empresa a lo largo del año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, es recomendable contemplar la formación específica para las personas trabajadoras que teletrabajen y de las que se encarguen de su organización.

6. Control empresarial

La empresa adoptará las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, siempre respetando su dignidad y el cumplimiento de la normativa vigente.

Los TAD deben cumplir con:

1. Las instrucciones establecidas por la empresa en el marco legislativo sobre la protección de datos.
2. Las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa.
3. Las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en relación con los equipos o útiles informáticos.

7. Condiciones de uso y custodia

Todo el material proporcionado por la empresa será cuidadosamente tratado para alargar la vida útil al máximo y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales que previamente se hayan fijado.

Todos los equipos informáticos y documentación deberán mantenerse en lugar seguro.

El teléfono móvil y el ordenador son de uso exclusivo para realizar el trabajo que tienen contratado con la empresa, no pudiéndose utilizar para temas personales, salvo acuerdo en contrario que lo permita.

La empresa podrá en todo momento revisar la información que hubiere en el ordenador o teléfono móvil que sea propiedad de la empresa y de uso exclusivo para la realización de su trabajo.

La persona trabajadora se compromete a respetar y garantizar al máximo la seguridad y confidencialidad del contenido de toda la información que contiene el ordenador y/o teléfono móvil, así como a la información a la que puede acceder de la red de la empresa y de la documentación que pueda tener en su poder.

Normativa aplicable

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (TAD) y resto de normativa aplicable en cada momento.

TÍTULO IX Igualdad

Capítulo I Planes de igualdad

Artículo 74 Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada de Catalunya, se comprometen a promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres por ser un derecho básico de las personas trabajadoras, con la finalidad de que ese derecho fundamental sea real y efectivo.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Se reconoce la idoneidad de los procedimientos establecidos en la Comisión Técnica y de Mediación en Igualdad de Género y no Discriminación del Tribunal Laboral de Catalunya como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de planes y medidas de igualdad.

Artículo 75 Planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 acuerdo, que deberán ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso,

con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Para cuantificar el número de personas trabajadoras de la empresa se computará la plantilla total de la empresa. Cada persona con contrato a tiempo parcial contabilizará como una persona más. A este número se suman los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes durante los 6 meses anteriores, hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de manera que cada 100 días trabajados o fracción se computara como una persona trabajadora más.

Este cómputo se realizará dos veces al año, el último día de junio y de diciembre.

Una vez alcanzado el umbral de personas trabajadoras que hacen obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar y aplicar el plan, aun cuando posteriormente el número de personas se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la Comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del plan de igualdad.

En el procedimiento de negociación se deberá tener en cuenta:

1. Los plazos previstos para iniciar la negociación:

a) Las empresas con 50 o más trabajadores: en el plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que se hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

b) Elaboración acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias, será el fijado en el acuerdo.

En todo caso, las empresas deben haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice en cada supuesto el plazo establecido para iniciar el procedimiento de negociación.

2. El procedimiento de negociación de los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, es el siguiente:

a) Constitución de una comisión negociadora en la que deban participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

b) Cuando no exista representación legal de los trabajadores, debe crearse una Comisión negociadora por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo que deberán responder a la convocatoria de la empresa en un plazo de 10 días. La Comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

c) La comisión negociadora puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. Se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

d) Se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones por parte, si fuera necesario.

e) El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo puede acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

f) Las personas integrantes de la Comisión negociadora de los planes tienen los mismos derechos y obligaciones

que las personas que intervengan en las negociaciones de convenios y acuerdos colectivos.

3. La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, según el diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el Convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la Comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

4. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión negociadora del plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas anteriormente, así como los datos de registro de empresa con los valores medios de salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Además del diagnóstico de situación, el plan de igualdad debe estructurarse atendiendo al siguiente contenido mínimo:

- Determinación de las partes que lo conciertan.

- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa o, en su caso, de cada una de las empresas del grupo.
- Resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evolución de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de las actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El período de vigencia o duración de los planes de igualdad, es el que se determina por las partes negociadoras, no puede ser superior a 4 años.

Las medidas del plan de igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En los planes de igualdad se incluyen a todas las personas trabajadoras de la empresa. Las medidas también se aplican a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los períodos de prestación de servicios.

Las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas creado al efecto y dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de la Comunidad Autónoma de Catalunya. La inscripción debe acompañarse de la correspondiente Hoja Estadística.

Artículo 76 Prevención de los actos discriminatorios en el trabajo

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los Representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a la prevención de todo tipo de acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con la misma finalidad de acuerdo con la dirección de la empresa podrán establecerse medidas como la elaboración y difusión de código de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

1. Acoso sexual y por razón de sexo: a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Discriminación directa e indirecta: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. Actos discriminatorios: también tendrán la consideración de actos discriminatorios, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación tanto en los procesos de selección y contratación como en la clasificación profesional, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.

Artículo 77 Información

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya ha realizado guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

<https://treball.gencat.cat>

En lo no contemplado en los anteriores artículos será de aplicación la normativa vigente y en particular:

- a) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- b) RDL 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.
- c) RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- d) RD. 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.

Capítulo II Plan LGTBI

Artículo 78 Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla un conjunto planificado de Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas, las medidas planificadas tienen que incluir, al menos, los siguientes contenidos:

- 1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- 2) Acceso a la ocupación.
- 3) Clasificación y promoción profesional.
- 4) Formación, sensibilización y lenguaje.
- 5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se cumple con este contenido porque el artículo 76 del Convenio colectivo garantiza un marco de igualdad de trato en el entorno laboral y en los procesos de selección y contratación.

- 6) Permisos y beneficios sociales.

Todos los permisos y beneficios sociales regulados en el presente convenio son aplicables independientemente de la identidad sexual de las personas trabajadoras que se acojan a los mismos.

- 7) Régimen disciplinario.

El artículo 68 del presente convenio establece como falta muy grave el acoso sexual, moral o aquel realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario, al resto de personas trabajadoras o a los alumnos.

Disposiciones transitorias

Primera

Incrementos salariales

Para los años 2025 y 2026 se aplicarán los salarios establecidos en el anexo V.

Durante el resto de los años de vigencia, dentro del cuarto trimestre, se constituirá la Comisión negociadora para acordar los incrementos para cada uno de estos años y confeccionar las tablas salariales correspondientes.

Segunda

Categorías a extinguir

Aquellas personas trabajadoras la categoría de las cuales haya desaparecido del Convenio y no se les haya asimilado a ninguna (adjunto de taller o laboratorio, vigilante, educador, instructor, lavaplatos, aprendiz, botones y titulado no docente) se les aplicará el porcentaje de incremento correspondiente: en el año 2025 un 3% y en el año 2026 un 2,5%, siempre que no estén equiparados y pueden acudir a la Comisión paritaria para su asimilación, si no hay acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Tercera

Clasificación del personal

Durante la vigencia de este Convenio, todas aquellas empresas o personas trabajadoras que tengan dudas sobre su ubicación en la nueva clasificación del personal o adecuación al nuevo contenido del presente Convenio deberán dirigirse a la Comisión paritaria, y adjuntar la documentación necesaria para su estudio,

teniendo, esta Comisión, que emitir un dictamen sobre la consulta planteada.

Disposiciones adicionales

Primera

Prórroga del Convenio

Las condiciones económicas, en el caso de prórroga automática del Convenio por no haber sido denunciado, serán negociadas para ser efectivas a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

Segunda

Interpretación

En caso de dudas o discrepancias en el redactado y contenido de este Convenio se estará a lo establecido en su redacción en idioma catalán y los acuerdos de la Comisión paritaria.

Tercera

Aplicación salarial

Las tablas salariales serán vigentes desde el 1 de enero de cada año y las empresas deberán aplicarlas y abonar el 50% de los atrasos generados dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el DOGC y el 50% restante antes de los 8 meses siguientes a su publicación en el DOGC.

Las tablas salariales y sus efectos solo serán aplicables a aquellas personas trabajadoras que se encuentren con el contrato de trabajo vigente o en suspenso en el momento de su publicación en el DOGC.

Cuarta

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se puedan suscitar, someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal Laboral de Cataluña podrán participar todos los sindicatos y asociaciones empresariales que hayan firmado este Convenio.

Quinta

Jubilación forzosa

Las partes firmantes, por tal de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad de la ocupación y proporcionando respuesta a lo pactado con anterioridad a este Convenio, acuerdan:

Posibilitar la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad ordinaria de jubilación, de acuerdo con la legislación vigente, siempre que se cumpla el requisito de que la medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de ocupación para la transformación de contratos temporales en indefinidos, contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras.

Todo ello de conformidad con la Disposición final 1ª del RDL 28/2018 de 28 de diciembre (BOE de 29/12/2019), por el que se modifica la disposición adicional décima del TRET, aprobado por el RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Sexta

Acumulación de horas sindicales

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, en el momento que se denuncie para negociar otro, a tratar la posibilidad de incluir la acumulación de horas sindicales en el articulado del nuevo Convenio.

Séptima

Comisión negociadora

Se crea una Comisión permanente negociadora, con la finalidad de mantener actualizado el presente Convenio durante toda su vigencia, ante todas aquellas variaciones legislativas que se puedan producir y que afecten a su contenido.

Sus funciones también abastecerán el desarrollo del contenido necesario en los planes de igualdad que confeccionen las empresas afectadas por este Convenio.

Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de la representación patronal y del 60% de la representación sindical.

Esta Comisión fija su domicilio, para recibir las consultas o para cualquier petición de las funciones que tiene encomendada, en la sede de CATformació, domiciliada en la calle Roger de Llúria n.º 155, entlo. 3º, de Barcelona (08037).

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronal que han firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días hábiles, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión y la documentación adjunta necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Octava

Incidencia del SMI en las tablas salariales establecidas en el anexo V

En todas aquellas categorías/grupos profesionales cuyo salario base más los complementos salariales que venga percibiendo la persona trabajadora sean inferiores al SMI, vigente en cada momento, se deberá abonar un complemento salarial para que la cantidad global a percibir se equipare a dicho SMI en cómputo anual.

Disposiciones finales

Primera

Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente en su integridad.

En caso de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades anulara, invalidara o impugnara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, quedaría sin eficacia práctica íntegramente, debiendo reconsiderar todo su contenido.

Las partes negociadoras considerarán si es válido por sí mismo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación.

Si se diera tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los quince días siguientes que la resolución correspondiente sea firme, a fin de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 60 días, a partir de la fecha en que sea firme la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio

en su totalidad.

Segunda

Absorción

Las mejoras económicas pactadas y los incrementos obligatorios, podrán ser absorbidos por aquellos que puedan establecerse por disposición legal, por Convenio y por las que, con carácter voluntario, estén abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, durante su vigencia y sus prórrogas. La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, esté recibiendo el personal afectado, no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen.

En cuanto al resto de situaciones y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que disfruten los trabajadores individual y colectivamente.

Tercera

Pactos Individuales o de empresa

Aquellas empresas que hubieran llegado, antes de la firma de este Convenio, a algún pacto con sus personas trabajadoras para aplicar condiciones de trabajo diferentes a las establecidas en este Convenio, directamente o por referencia al anterior Convenio de Cataluña, respetarán durante el tiempo de vigencia de este pacto, las mencionadas condiciones.

Cuarta

Consideración de género

Todas las referencias hechas en el presente convenio a los trabajadores en género masculino, se entenderán realizadas a las personas, sean hombres o mujeres.

Anexo I.- Definición de categorías

Grupo 1

Personal docente

1. Profesor/a: Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación para impartir el nivel educativo correspondiente, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la normativa vigente.

Incluye las antiguas categorías de:

- Profesor titular. Jefe de taller o laboratorio
- Profesor adjunto, auxiliar o maestro de taller o laboratorio. Disposición transitoria 2ª.

Grupo 2

Personal técnico

Personal técnico: es quien, ejerce una función especializada y/o asesora, correspondiente a su titulación y/o experiencia, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en las empresas.

1. Experto: es el profesional especializado, con o sin titulación, que puede organizar, asesorar, desarrollar y elaborar material didáctico y de apoyo e impartir docencia y otras funciones análogas, de acuerdo con sus conocimientos específicos, titulación y experiencia profesional requeridas según sea la acción o programa formativo.

2. Orientador Profesional: es quien, en disposición de la titulación y experiencia específicas y necesarias, se le

encarga, entre otras funciones, la orientación de los alumnos en las posibles salidas profesionales.

3. Consultor: es quien, en disposición de la titulación específica y necesaria, realiza la función concreta para la que ha sido contratado, y puede elaborar, gestionar, coordinar y asesorar proyectos y programas entre otras funciones.

4. Informático: es quien, en disposición de la titulación y experiencia específicas y necesarias, puede instalar, gestionar, desarrollar y realizar el mantenimiento de los sistemas informáticos de la empresa y/o de sus clientes, así como la imagen de la empresa en Internet a través de cualquier plataforma o medio como la Web corporativa, blogs y redes sociales. Todo ello bajo la supervisión de un superior.

5. Bibliotecario: es quien, estando en posesión del título universitario de diplomado en Biblioteconomía y Documentación (Posteriormente Grado de Información y Documentación), ejerce las funciones técnicas especializadas para crear, organizar, mantener y hacer la difusión de la colección y los servicios de una biblioteca.

6. Intérprete/traductor: es quien tiene a su cargo, de forma generalizada y permanente, la traducción de textos y documentos escritos y/o la interpretación oral entre dos o más idiomas.

Grupo 3

Personal de administración y comercial

Nivel I. Jefe: es el trabajador que, con poderes o no, bajo la dependencia directa de la Dirección general o la Dirección administrativa, se hace directamente responsable del departamento administrativo y/o comercial de la empresa y/o de la dirección y gestión de uno o más departamentos y servicios.

Incluye las antiguas categorías de:

- Secretario

Nivel II. Responsable de sección: es el trabajador que, con poderes o no, bajo la dependencia directa del Jefe de administración y/o comercial u otro responsable, si lo hubiera, se hace directamente responsable de uno o más servicios.

Incluye las antiguas categorías de:

- Intendente
- Jefe de Negociado. Disposición Transitoria 2ª

Nivel III. Oficial: es aquel trabajador que actúa bajo las órdenes de un Responsable, si lo hubiera, y bajo su responsabilidad lleva a cabo tareas burocráticas, de gestión, ventas, informática, contabilidad, redacción y corrección de trabajos, y otras análogas que requieren iniciativa y responsabilidad.

Incluye las antiguas categorías de:

- Redactor - Corrector
- Agente Comercial

Nivel IV. Auxiliar: es aquel trabajador con iniciativa y responsabilidad restringida que actúa bajo las órdenes de un responsable, o un oficial, si lo hubiera, y que realiza trabajos burocráticos, de recepción, centralita y/o de biblioteca que requieren los conocimientos generales de la técnica administrativa. También se puede dedicar a la promoción y ventas de cursos mayoritariamente desde la empresa.

Incluye las antiguas categorías de:

- Telefonista

Grupo 4

Personal de servicios generales

Nivel I. Jefe: es quien se cuida de la coordinación y control del personal de una o más secciones (limpieza, comedor, almacén...) distribuye el servicio para mayor atención de las dependencias del centro, se responsabiliza, en su caso, de los objetos, utensilios y material necesarios para el funcionamiento del servicio.

Incluye las antiguas categorías de:

- Conserje y Gobernante
- Jefe de cocina. Disposición Transitoria 2ª

Nivel II. Oficial: es aquel trabajador que actúa bajo las órdenes del jefe de servicios, si lo hubiera, y bajo su responsabilidad desarrolla, con la máxima perfección, tareas propias de un oficio o servicio en general, como el mantenimiento, reparación y conservación de instalaciones, mobiliario, equipos, etc.

Incluye las antiguas categorías de:

- Repostero, oficial de 1ª, conductor de 1ª especial
- Cocinero y jefe de comedor. Disposición Transitoria 2ª

Nivel III. Auxiliar: es aquel trabajador que actúa bajo las órdenes de un/a superior, si lo hubiera, y con suficiente práctica se dedica al mantenimiento, reparación y conservación de la empresa en trabajos que no exigen conocimientos cualificados, y desarrolla las tareas propias de un oficio o servicio característico.

Incluye las antiguas categorías de:

- Celador.
- Portero.
- Ordenanza.
- Oficial de 2ª.
- Conductor de 2ª.
- Ayudante de cocina.
- Guarda o sereno.
- Empleado de mantenimiento o jardinería.
- De servicio de comedor y limpieza.
- Costura, lavado y planchado.
- Camarero y mozo de servicio.
- Personal no cualificado.

Nivel IV. Monitor: es la persona trabajadora que, con la capacitación adecuada i/o experiencia acreditada, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos/as y a usuarios en actos o programas formativos o culturales.

Categorías funcionales temporales

En función de la regulación legal o de las necesidades de coordinación de cada empresa existirán unos cargos de responsabilidad, coordinación o mando de carácter no consolidable que tendrán asignados unos complementos salariales y una jornada específica. Estos complementos se percibirán mientras se desarrolle la tarea correspondiente y se dejarán de percibir cuando se dejen de ejercitar estas funciones.

Los profesores que ostenten la categoría funcional de tutor, realizarán funciones propias de este cargo dentro del horario establecido para cada tipo de enseñanza.

Las jornadas anuales van inherentes al cargo funcional y se realizarán por completo con independencia de la jornada pactada por categoría o grupo profesional.

Por ser cargos de confianza no existe una duración mínima ni obligación de un preaviso para dejar de ejercer

esas funciones temporales, más allá de la comunicación previa al propio cese.

Las cantidades de los complementos vienen fijadas en el anexo V.

A título enunciativo y no excluyente, cada centro puede adaptar los nombres de los cargos a su proyecto pedagógico empresarial.

Los cargos indicados son los siguientes:

1. **Director/a:** es quien, encargado por el titular del centro, dirige y coordina todas las actividades de la empresa hacia la consecución del proyecto educativo, de acuerdo con las disposiciones vigentes y del Ideario del centro; orienta y supervisa las actividades educativas y de gestión en todos sus aspectos, desarrolla otras funciones que le sean encargadas y puede asumir las funciones del director/a pedagógico/a y/o administrativo/a.
2. **Subdirector/a:** es el encargado/a que auxilia y, en caso necesario, sustituye al director/a en sus funciones.
3. **Jefe/a de Estudios:** es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la etapa; ejerce, por delegación del Director Pedagógico y bajo sus órdenes, la coordinación del personal docente en todo lo referente al régimen académico y se encarga de la confección de los horarios.
4. **Jefe/a de Departamento:** es quien dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su departamento.
5. **Responsable de prevención de riesgos laborales:** es el trabajador encargado de revisar la evaluación de los riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, si fuera necesario, por causa de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido. Realizar la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes. Valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas, e incluirla en la memoria anual de actividades de la empresa. Asesorar al empresario, los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
6. **Responsable de calidad:** es el trabajador encargado de la creación conjunta (con las áreas que le reportan), supervisión, modificación y distribución a los diferentes usuarios de la empresa, de toda la documentación normalizada (manuales, procedimientos, registros y listas). Supervisión del trabajo del resto de departamentos, así como del grado de cumplimiento de los objetivos fijados y los tiempos establecidos para su consecución. Relación con clientes para evaluar el cumplimiento de los servicios ofrecidos por la empresa y su grado de satisfacción.
7. **Tutor/a:** es el profesor/a encargado/a de hacer el seguimiento pedagógico individual y grupal. Realiza la programación de la estancia en las empresas y hace el seguimiento, la evaluación y el control de la fase de formación práctica en los centros de trabajo.

Los profesores que ostenten la categoría funcional de tutor, realizarán funciones propias de este cargo dentro del horario establecido para cada tipo de enseñanza.

Anexo II.- Tabla de equivalencias

Para mostrar la clasificación del personal, se establece la siguiente lista de equivalencias entre las categorías profesionales que serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio colectivo y las existentes hasta este momento que se mantendrán en lo estipulado en su contrato de trabajo:

Categorías 2007	Categorías 2020
Profesor titular	
Jefe taller o laboratorio	Profesor
Profesor adjunto, auxiliar o maestro de taller o laboratorio	(Disposición transitoria 2ª)
Instructor, vigilante, educador	A extinguir (disposición transitoria 3ª)
Adjunto taller o laboratorio	
Jefe administrativo o secretario	Nivel I jefe de administración
Intendente	Nivel II responsable de sección
Jefe de negociado	(Disposición transitoria 2ª)
Oficial	Nivel III oficial administrativo
Redactor-corrector	
Agente comercial	
Auxiliar	Nivel IV auxiliar administrativo
Telefonista	
Conserje y gobernante/a	Nivel I jefe de servicios
Jefe de cocina	(Disposición transitoria 2ª)
Repostero, oficial 1ª, conductor de 1ª especial	Nivel II oficial de servicios
Cocinero y jefe de comedor	(Disposición transitoria 2ª)
Celador, portero, ordenanza, conductor de 2ª	Nivel III auxiliar de servicios
Oficial de 2ª ayudante de cocina	
Guarda o sereno, de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura	

Camarero y mozo de servicios	
Lavandería y plancha y personal no cualificado	
Lavaplatos, aprendiz o botones	A extinguir (disposición transitoria 3a)
Titulado no docente	A extinguir (disposición transitoria 3ª)

A Título informativo se mantendrán transitoriamente las definiciones de las categorías profesionales que serán sustituidas por las del presente Convenio.

1. Personal de administración:

a) Redactor/corrector: es quien supervisa los textos facilitados por los profesores o la Dirección para conseguir su correcta redacción y posterior edición y/o impresión.

b) Agente comercial: es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa bajo la supervisión de su titular.

2. Personal de servicios generales:

a) Conserje: es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las diferentes dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanza y personal auxiliar.

b) Gobernante: es quien se encarga de la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, en caso de que no haya jefes de estos departamentos, distribuye el servicio para la mayor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, en su caso, del menaje, llaves, lencería, útiles y material doméstico diverso.

c) Jefe de cocina: aquel que dirige todo el personal de cocina y se responsabiliza del buen funcionamiento del servicio.

d) Oficial de primera: es quien, en posesión de la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales y los que supongan una especial dificultad.

e) Conductor: aquel que, provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

f) Cocinero: es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la limpieza del local y útiles de cocina.

g) Celador: es quien se encarga del orden y del comportamiento de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro. También se encarga de la vigilancia y entretenimiento de los alumnos en los actos no docentes. En el primer ciclo de educación Infantil se encarga de la vigilancia, limpieza personal y entretenimiento de los alumnos en actos no docentes.

h) Portero: es quien realiza, entre otras, las siguientes labores:

Limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada.

Vigilancia de las dependencias y del personal que entra y sale, vela por la conservación del orden.

Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el centro.

Se hace cargo de las entregas y avisos, y los traslada puntualmente a sus destinatarios.

Enciende y apaga las luces en los elementos comunes.

Se encarga del normal funcionamiento de los contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

- i) Ordenanza: es aquel que realiza encargos, pedidos, etcétera.
- j) Ayudante de cocina: es aquel que, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.
- k) Oficial de segunda: es quien, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- l) Guarda o vigilante nocturno: es aquel que, de día o de noche, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados y suple, si es necesario, a los porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El vigilante nocturno, en caso necesario, tendrá la obligación de hacer guardar el orden y el comportamiento a los residentes durante la noche.
- m) Empleado de mantenimiento y jardinería: es aquel que, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- n) Empleado de servicios de comedor y limpieza: es quien atiende cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo. Asimismo, cuidará del orden y la seguridad de los alumnos durante los servicios de comedor y durante las actividades anteriores y posteriores. En el contrato se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.
- o) Costura, lavado y planchado: es quien atiende cualquiera de estas funciones dentro de su jornada de trabajo en el centro. En aquellos casos en que actualmente se estuviera por una o varias de estas tareas, se respetarán estas situaciones. En caso de que se realice una tarea de este grupo (costura, lavado y planchado) y el anterior (comedor y limpieza) se especificará en el contrato el número de horas dedicado a cada una de estas tareas.
- p) Personal no cualificado: es aquel que realiza actividades que no constituyen propiamente un oficio.

Anexo III.- Representatividad en los convenios estatales

En atención a la vinculación a los Convenios estatales al que hace referencia el artículo 1, las partes firmantes de este Convenio expresamente acuerdan que, a efectos de negociación de próximos Convenios de ámbito estatal, la representatividad de los firmantes de este Convenio se podrá contabilizar a efectos de representatividad de sus respectivas organizaciones estatales.

Anexo IV.- Período de negociación

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, una vez finalizada la vigencia del mismo y durante el período existente hasta la firma de otro convenio que lo sustituya, continuarán vigentes todas las cláusulas normativas de este Convenio, de acuerdo con la legislación vigente.

Anexo V.- Tablas salariales 2025-2026

Tablas salariales 2025

Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas.

El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas.

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.523	21.322	32
Técnico			
Experto	2.028	28.392	-
Orientador profesional	1.396	19.544	-
Consultor	1.523	21.322	-
Informático	1.523	21.322	-
Bibliotecario	1.396	19.544	-
Interprete/traductor	1.396	19.544	-
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de administración	1.556	21.784	31
Nivel 2. Responsable de sección	1.441	20.174	28
Nivel 3. Oficial administrativo	1.251	17.514	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	1.130	15.820	26
Servicios generales			
Nivel 1. Jefe de servicios generales	1.445	20.230	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1.253	17.542	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios	1.201	16.814	26
Nivel 4. Monitor	1.120	15.680	-
		Importe mensual	Importe anual
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)			
Grupos 1, 2, 3 y 4		60	660
Monitor		6	66

Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual
Director	300	4.200
Subdirector	250	3.500
Jefe de estudios	240	3.360
Jefe de departamento	150	2.100
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1.400
Responsable de calidad	100	1.400

Tablas salariales 2026

Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas.

El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas.

Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.562	21.868	32
Técnico			
Experto	2.079	29.106	-
Orientador profesional	1.431	20.034	-
Consultor	1.562	21.868	-
Informático	1.562	21.868	-
Bibliotecario	1.431	20.034	-
Intérprete/traductor	1.431	20.034	-
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de administración	1.595	22.330	31
Nivel 2. Responsable de sección	1.478	20.692	28
Nivel 3. Oficial administrativo	1.283	17.962	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	1.159	16.226	26

Servicios generales			
Nivel 1. Jefe de servicios generales	1.482	20.748	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1.285	17.990	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios	1.232	17.248	26
Nivel 4. Monitor	1.148	16.072	-
		Importe mensual	Importe anual
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)			
Grupos 1, 2, 3 y 4		60	660
Monitor		6	66

Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual
Director	300	4.200
Subdirector	250	3.500
Jefe de estudios	240	3.360
Jefe de departamento	150	2.100
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1.400
Responsable de calidad	100	1.400

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA DE CATALUÑA			
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8311 - 8.1.2021)			
Artículo 18 Jornada anual			
La jornada máxima en cómputo anual será:			
Personal docente:	1300	horas ...	

Personal técnico:	1620	horas	
Personal de administración y comercial:	1530	horas	
Personal de servicios generales:	1530	horas	
Para el personal titulado no docente (a extinguir):	1356	horas	
Categorías funcionales:	200	HORAS ADICIONALES	
Artículo 43 Pagas extraordinarias			
...	2	gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos específicos ...	
Artículo 47 Trabajo nocturno			
Las horas ... se incrementaran en un	25%	sobre el salario base en cuanto a su retribución ...	
ANEXO V.- Tablas salariales 2020-2021			
TABLAS SALARIALES 2020			
Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.319	18.466	32
Técnico			
Experto	1.756	24.584	0
Orientador profesional	1.209	16.926	0
Consultor	1.319	18.466	0
Informático	1.319	18.466	0
Bibliotecario	1.209	16.926	0
Intérprete/traductor	1.209	16.926	0

Administrativo			
Nivel 1 jefe de administración	1.346	18.844	31
Nivel 2 responsable de sección	1.247	17.458	28
Nivel 3 oficial administrativo	1.082	15.148	26
Nivel 4 auxiliar administrativo	977	13.678	26
Servicios generales			
Nivel 1 jefe de servicios generales	1.251	17.514	26
Nivel 2 oficial de servicios	1.084	15.176	26
Nivel 3 auxiliar de servicios	1.040	14.560	26
Plus de transporte (artículo 49)			
(11 mensualidades)	Importe mensual	Importe anual	
Grupos 1, 2, 3 y 4	60	660	
Monitor-informador	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4.200	
Subdirector	250	3.500	
Jefe de estudios	240	3.360	
Jefe de departamento	150	2.100	
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1.400	
Responsable de calidad	100	1.400	
TABLAS SALARIALES 2021			
Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.352	18.928	32
Técnico			

Experto	1.800	25.200	0
Orientador profesional	1.239	17.346	0
Consultor	1.352	18.928	0
Informático	1.352	18.928	0
Bibliotecario	1.239	17.346	0
Intérprete/traductor	1.239	17.346	0
Administrativo			
Nivel 1 jefe de administración	1.380	19.320	31
Nivel 2 responsable de sección	1.279	17.906	28
Nivel 3 oficial administrativo	1.109	15.526	26
Nivel 4 auxiliar administrativo	1.002	14.028	26
Servicios generales			
Nivel 1 jefe de servicios generales	1.281	17.934	26
Nivel 2 oficial de servicios	1.111	15.554	26
Nivel 3 auxiliar de servicios	1.066	14.924	26
Plus de transporte (artículo 49)			
(11 mensualidades)	Importe mensual	Importe anual	
Grupos 1, 2, 3 y 4	60	660	
Monitor-informador	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4.200	
Subdirector	250	3.500	
Jefe de estudios	240	3.360	
Jefe de departamento	150	2.100	
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1.400	
Responsable de calidad	100	1.400	
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8656 - 28.4.2022)			

TABLAS SALARIALES 2022			
Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas.			
El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas.			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.386	19.404	32
Técnico			
Experto	1.845	25.830	0
Orientador profesional	1.270	17.780	0
Consultor	1.386	19.404	0
Informático	1.386	19.404	0
Bibliotecario	1.270	17.780	0
Intérprete/traductor	1.270	17.780	0
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de Administración	1.415	19.810	31
Nivel 2. Responsable de Sección	1.311	18.354	28
Nivel 3. Oficial Administrativo	1.137	15.918	26
Nivel 4. Auxiliar Administrativo	1.028	14.392	26
Servicios generales			
Nivel 1. Jefe de Servicios generales	1.314	18.396	26
Nivel 2. Oficial de Servicios	1.139	15.946	26
Nivel 3. Auxiliar de Servicios	1.093	15.302	26
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)	Importe mensual	Importe anual	
Grupos 1, 2, 3 y 4	60	660	
Monitor-Informador	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4.200	
Subdirector	250	3.500	
Jefe de Estudios	240	3.360	

Jefe de Departamento	150	2.100	
Responsable de Prevención Riesgos Laborales	100	1.400	
Responsable de Calidad	100	1.400	
ACUERDOS Y REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8936 - 14.6.2023)			
código de convenio núm.	79100215012020		
2.- Inclusión y generalización de la categoría de MONITOR en el Convenio			
Nuestra intención es recuperar de la categoría de monitor todo aquello regulado en el Convenio de Eficacia Limitada y al mismo tiempo generalizar, para todas las personas trabajadoras con esta categoría, los beneficios que se negociaron de forma general en el I Convenio Gral. del sector en Cataluña.			
Artículo 18. Jornada anual			
Monitor:	1634	horas, en el 2022	
	1620	horas a partir del 1 de enero de 2023	
TABLAS SALARIALES 2023			
Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas			
El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas.			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.428	19.992	32

Técnico			
Experto	1.901	26.614	0
Orientador profesional	1.309	18.326	0
Consultor	1.428	19.992	0
Informático	1.428	19.992	0
Bibliotecario	1.309	18.326	0
Intérprete/traductor	1.309	18.326	0
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de administración	1.458	20.412	31
Nivel 2. Responsable de sección	1.351	18.914	28
Nivel 3. Oficial administrativo	1.172	16.408	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	1.059	14.826	26
Servicios generales			
Nivel 1. Jefe de servicios generales	1.354	18.956	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1.174	16.436	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios	1.126	15.764	26
Nivel 4. Monitor	1.050	14.700	0
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)	Importe mensual	Importe anual	
Grupos 1, 2, 3 y 4	60	660	
Monitor	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4.200	
Subdirector	250	3.500	
Jefe de estudios	240	3.360	
Jefe de departamento	150	2.100	
Responsable de Prevención riesgos laborales	100	1.400	
Responsable de calidad	100	1.400	
TABLAS SALARIALES 2024			
Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas.			

El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas.			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1.478	20.692	32
Técnico			
Experto	1.968	27.552	0
Orientador profesional	1.355	18.970	0
Consultor	1.478	20.692	0
Informático	1.478	20.692	0
Bibliotecario	1.355	18.970	0
Intérprete/traductor	1.355	18.970	0
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de administración	1.510	21.140	31
Nivel 2. Responsable de sección	1.399	19.586	28
Nivel 3. Oficial administrativo	1.214	16.996	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	1.097	15.358	26
Servicios generales			
Nivel 1. Jefe de servicios generales	1.402	19.628	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1.216	17.024	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios	1.166	16.324	26
Nivel 4. Monitor	1.087	15.218	0
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)	Importe mensual	Importe anual	
Grupos 1, 2, 3 y 4	60	660	
Monitor	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4.200	
Subdirector	250	3.500	
Jefe de estudios	240	3.360	
Jefe de departamento	150	2.100	
Responsable de Prevención riesgos laborales	100	1.400	

Responsable de calidad	100	1.400	
\\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9393 - 15.4.2025)			
Artículo 18 Jornada anual			
La jornada máxima en cómputo anual será:			
Personal docente:	1300	horas	
Personal técnico:	1620	horas	
Personal de administración y comercial:	1530	horas	
Personal de servicios generales:	1530	horas	
Monitor:	1620	horas	
Para el personal titulado no docente (a extinguir):	1356	horas	
Categorías Funcionales:	200	horas adicionales	
Artículo 21 Horas extras			
incremento del	75,00 %	sobre el salario base vigente	
Artículo 43 Pagas extraordinarias			
importe de	2	gratificaciones extraordinarias	
paga de verano	antes del 1 de julio	una mensualidad de salario base + antigüedad + complementos específicos	
paga de Navidad	antes del 23 de diciembre	una mensualidad de salario base + antigüedad + complementos específicos	

Artículo 47 Trabajo nocturno			
incrementarán en un	25,00 %	sobre el salario base en cuanto a su retribución	
Artículo 58 Ayudas a los hijos de las personas trabajadoras			
al	50,00 %	de descuento sobre los precios estipulados para las enseñanzas	
ANEXO V.- TABLAS SALARIALES 2025-2026			
TABLAS SALARIALES 2025			
Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas			
El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1523	21322	32
Técnico			
Experto	2028	28392	-
Orientador profesional	1396	19544	-
Consultor	1523	21322	-
Informático	1523	21322	-
Bibliotecario	1396	19544	-
Interprete/traductor	1396	19544	-
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de administración	1556	21784	31
Nivel 2. Responsable de sección	1441	20174	28
Nivel 3. Oficial administrativo	1251	17514	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	1130	15820	26
Servicios generales			

Nivel 1. Jefe de servicios generales	1445	20230	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1253	17542	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios	1201	16814	26
Nivel 4. Monitor	1120	15680	-
	Importe mensual	Importe anual	
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)			
Grupos 1,2,3 y 4	60	660	
Monitor	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4200	
Subdirector	250	3500	
Jefe de estudios	240	3360	
Jefe de departamento	150	2100	
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1400	
Responsable de calidad	100	1400	
TABLAS SALARIALES 2026			
Estas tablas han sido confeccionadas por 14 pagas			
El trienio sólo establece el valor mensual, que se hará efectivo en las 14 pagas			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Trienio
Docente			
Profesor	1562	21868	32
Técnico			
Experto	2079	29106	-
Orientador profesional	1431	20034	-
Consultor	1562	21868	-
Informático	1562	21868	-
Bibliotecario	1431	20034	-

Intérprete/traductor	1431	20034	-
Administrativo			
Nivel 1. Jefe de administración	1595	22330	31
Nivel 2. Responsable de sección	1478	20692	28
Nivel 3. Oficial administrativo	1283	17962	26
Nivel 4. Auxiliar administrativo	1159	16226	26
Servicios generales			
Nivel 1. Jefe de servicios generales	1482	20748	26
Nivel 2. Oficial de servicios	1285	17990	26
Nivel 3. Auxiliar de servicios	1232	17248	26
Nivel 4. Monitor	1148	16072	-
	Importe mensual	Importe anual	
Plus de transporte (artículo 49) (11 mensualidades)			
Grupos 1,2,3 y 4	60	660	
Monitor	6	66	
Categorías funcionales temporales	Importe mensual	Importe anual	
Director	300	4200	
Subdirector	250	3500	
Jefe de estudios	240	3360	
Jefe de departamento	150	2100	
Responsable de prevención riesgos laborales	100	1400	
Responsable de calidad	100	1400	