

X CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

CAPITULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: periodo de prueba, clasificación de grupos profesionales, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, ya sea presencial, a distancia, semipresencial u on-line. Quedan expresamente excluidas del ámbito funcional de aplicación del presente convenio, las empresas autorizadas para impartir cualquiera de las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio será hasta el 31 diciembre de 2027.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2024, en los términos previstos en las tablas salariales del Anexo 1.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. En caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor en su totalidad el anterior.

Artículo 4º. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. Constitución de la Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el BOE del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier puesto de trabajo actualmente existente con los establecidos en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Dicha comisión estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio, no computándose a estos efectos al/la Presidente/a y Secretario/a.

La Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, a la siguiente dirección;

Comisión Paritaria de Enseñanza y Formación No Reglada (Calle Jacometrezo, 15, 5º J, 28013, Madrid).

Artículo 6. Funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito (correo postal o electrónico), con una antelación mínima de 10 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El/la Presidente/a y el/la Secretario/a tienen voz, pero no voto.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización y disciplina de trabajo en estas empresas será competencia exclusiva de la persona física o jurídica propietaria de las mismas, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 8. Contratación.

NORMAS GENERALES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Las personas trabajadoras contratadas por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijas, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

También adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, aquéllas que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijas, así como aquellas que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

a) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL:

Las personas trabajadoras con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias, en un máximo del 45% de las horas ordinarias contratadas, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con la persona trabajadora y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y el/la empresario/a sólo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con la persona trabajadora.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el/la empresario/a.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora, en cualquier momento, la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 22% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y que realicen un número similar de horas complementarias durante más de un año podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, consolidar las mismas, incrementando su jornada ordinaria en esa cantidad de horas.

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia la persona trabajadora, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, o
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable.

La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, el resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las horas ordinarias como las complementarias. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido para su puesto de trabajo si a juicio de la Dirección de la empresa y oídos los representantes de las personas trabajadoras, poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para dicho puesto vacante.

b) CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

1. El contrato de trabajo de duración determinada previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

2. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se

requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

c) CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dichos contratos para la obtención de práctica profesional se concertarán por empresa y persona trabajadora de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Las partes podrán acordar hasta una prórroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de un año.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y persona trabajadora, en la medida de lo posible, formalizar por escrito un documento anexo al contrato con los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

4. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

5. La retribución será el 90% de la retribución establecida en Convenio para su puesto de trabajo.

6. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 o 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3. Si al término del contrato, la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

d) CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA:

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 4.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

2. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

3. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

4. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

5. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

6. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades

del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

7. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

8. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

9. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

10. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación de la normativa vigente.

11. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y persona trabajadora, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

12. La retribución del trabajador será del 65% el primer año y del 75% el segundo año respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos de formación en alternancia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

e) CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS:

Atendiendo a las peculiaridades del sector de la enseñanza y formación no reglada, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores/as contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación.

El llamamiento se realizará cuando se inicie y reanude la actividad cíclica intermitente para la que la persona trabajadora fue contratada.

El orden del llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo con los siguientes criterios:

- En primer lugar, se llamará a la persona trabajadora que ya hubiere prestado servicios en el mismo puesto de trabajo para la misma actividad correspondiente, en el periodo inmediatamente anterior.
- En caso de que la persona trabajadora a la que corresponde llamar según el punto precedente no responda a la llamada, o lo haga negativamente, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa, en puestos de trabajo equivalentes.
- En última instancia, si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal o en suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de 3 días hábiles contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válidos a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de su decisión por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa.

La no contestación en plazo por parte de la persona trabajadora se entenderá desistimiento a todos los efectos legales; salvo los supuestos contemplados en el párrafo siguiente.

Se permite el desistimiento al llamamiento o no incorporación al puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora responda al mismo en el plazo reseñado y justifique con la suficiente acreditación documental que la causa que impide aceptar el llamamiento y la reincorporación sea tener vigente un contrato de trabajo que coincida con el periodo de actividad o la incompatibilidad entre el horario de trabajo y el horario lectivo de los estudios que pudiera estar cursando para obtener un título académico o de capacitación profesional.

De conformidad con el apartado 7 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Asimismo, deberá informar a la RLPT de la previsión de llamamientos facilitando al mismo tiempo un censo de personas con contrato fijo discontinuo en el que constará:

- a. Nombre, apellidos y número de DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
- b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
- c. Antigüedad.
- d. Centro de trabajo.
- e. Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este convenio están obligadas a llamar al personal fijo discontinuo conforme a los criterios establecidos anteriormente.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos vacacionales que corresponden a la persona trabajadora en Semana Santa y Navidad en los términos previstos en el artículo 20 del presente convenio, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, cuando esta contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, el período máximo de inactividad será de nueve meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Cada empresa podrá establecer una bolsa de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo-discontinuo. Se podrán pactar con la RLPT variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa.

Para todo lo no establecido en el presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

f) CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2 % para personas con un grado de discapacidad superior al 33 %, de acuerdo al artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 9. Trabajo a distancia y teletrabajo.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio y demás normativa concordante de aplicación, así como a las especialidades reguladas en el presente artículo.

En aquellos supuestos en que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora a la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo, no será de aplicación el régimen establecido en la Ley 10/2021, en cumplimiento del artículo 1 de dicha Ley, ni tampoco lo regulado en este artículo.

El trabajo a distancia de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la citada norma. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente antes citada y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo

previsto en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras sobre esta específica materia.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales a su fecha de efectos.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia o de teletrabajo de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia o teletrabajo regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad de 22 euros brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la publicación en el BOE del presente convenio colectivo, sin efectos retroactivos.

Dicha cantidad de 22 euros brutos al mes está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia o de teletrabajo. No obstante, en situaciones de trabajo a distancia o teletrabajo con prestación en porcentajes inferiores al 100% de la jornada laboral, se abonará la indicada cantidad en proporción al porcentaje de jornada de prestación en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siendo igualmente de aplicación dicha regla a los contratos a tiempo parcial de pago proporcional al tiempo prestado en dicha modalidad.

La cantidad indicada compensa a la persona trabajadora en todos los conceptos y gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia o teletrabajo (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo estas modalidades de prestación de servicios de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021) así como en el presente artículo.

Dicha cantidad inicial podrá ser mejorada mediante acuerdo individual o colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

Aquellas empresas en las que, a fecha de publicación del presente Convenio Colectivo ya tuvieran con las personas empleadas regulada la compensación de los gastos de trabajo a distancia o teletrabajo por acuerdo individual o colectivo, seguirán aplicando los citados acuerdos, siempre que la cantidad estipulada en los mismos sea igual o superior a la cantidad señalada con anterioridad en este artículo. Las cantidades que a la fecha de publicación de este convenio, vinieran liquidando las empresas a las personas trabajadoras para compensar los gastos por trabajo a distancia o teletrabajo, absorberán y compensarán hasta donde alcancen la cantidad que por dicho concepto se indica más arriba en este artículo.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos

establecidos en este artículo. Las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia y del teletrabajo, los siguientes:

- Ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil.
- Ratón.
- Teclado.
- Auriculares y micrófono.

Los equipos informáticos y demás dispositivos tecnológicos puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa deberán ser cuidados y mantenidos en buen estado de funcionamiento por parte de ésta.

Los elementos puestos a disposición de la persona empleada por parte de las empresas deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la empresa y, en todo caso, a la fecha de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, siempre con sujeción a la normativa interna de la Empresa.

La devolución por la persona trabajadora de los equipos informáticos en mal estado de funcionamiento, deteriorados o, incluso, la pérdida de los mismos, permitirá a la empresa descontar de la nómina o en su caso del finiquito a la persona trabajadora, el importe correspondiente a los equipos entregados en mal estado o, en su caso, extraviados y que habían sido asignados a la persona trabajadora, siempre que el deterioro o mal funcionamiento de los equipos no sea resultado de un uso habitual prolongado en el tiempo o de fallos técnicos no imputables a la persona trabajadora.

Con carácter general, los elementos que las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo las personas trabajadoras a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa, incluyendo el derecho a participar en las acciones formativas de la empresa o a percibir la misma retribución que le corresponda a su grupo profesional y funciones. Estarán asimismo sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. Única y exclusivamente a efectos electorales, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las empresas, o el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo en empresas de más de 50 personas trabajadoras, elaborarán, en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedora tanto la persona

teletrabajadora como el comité de salud laboral. En aquellas empresas que cuenten con Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberán informar a dicha representación de la citada metodología y del formulario que ha de completar la persona empleada.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 5 días naturales, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

Si el régimen de trabajo a distancia o de teletrabajo es inferior al 100% de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial.

Artículo 10. Derecho a la desconexión digital.

Las personas trabajadoras, incluyendo aquellas que presten sus servicios a distancia, tendrán derecho y obligación a la desconexión digital, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada una de las empresas.

Artículo 11. Sucesión de empresas y Subrogación del personal.

En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Para las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública, en los supuestos en los que se produzca la adjudicación de la concesión del servicio público a una nueva empresa, por finalización de la concesión y concurso posterior, rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, la nueva empresa deberá subrogarse en todos los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras con contrato en vigor y antigüedad mínima de 3 meses en la empresa saliente, rigiéndose por el artículo 44 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para hacer efectiva la subrogación contemplada en este apartado, se deberá seguir el procedimiento siguiente:

- 1) La empresa entrante deberá comunicar, por medio fehaciente, a la empresa saliente, su condición de nueva adjudicataria del servicio.
- 2) La empresa saliente notificará a las personas trabajadoras el cambio de concesionario, con indicación de la razón social de la empresa entrante.
- 3) La empresa saliente pondrá a disposición de la entrante y de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, en el plazo máximo de 10 días naturales antes de la fecha de inicio del servicio por la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:
 - Relación de las personas trabajadoras subrogadas, con indicación de sus datos personales y laborales.
 - Copia de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras relacionadas.
 - Copia de los 3 últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras

- relacionadas.
- Certificado de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- Fotocopia de los modelos TC/2 de los últimos 4 meses.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba que se establece para las personas trabajadoras contratadas según el presente convenio será de seis meses para los/as trabajadores/as con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 13. Clasificación Profesional.

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en cuatro grupos profesionales definidos por su nivel de responsabilidad y competencias profesionales. Cada grupo profesional se incluye en un área acorde a los puestos de trabajo.

El personal quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si la empresa no lo precisa.

En todo caso, las empresas que no tengan contratado, al menos, una persona trabajadora como Profesor titular, no podrán contratar a personas trabajadoras como Profesor auxiliar o adjunto.

GRUPO I: PERSONAL DOCENTE

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Profesor/a Titular.
- Profesor/a de Taller.
- Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.
- Profesor/a Auxiliar “on line”.
- Instructor/a o Experto/a. (a extinguir)
- Educador/a social.

GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Director/a de Administración.
Técnico/a de Administración.
Oficial Administrativo/a de primera. (a extinguir)
Oficial Administrativo/a de segunda. (a extinguir)
Orientador/a Profesional.
Prospector/a de Empleo.
Auxiliar Administrativo/a.
Redactor/a - Corrector/a. (a extinguir)
Agente Comercial - Televendedor/a.

GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS:

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Encargado/a de Almacén.
Empleado/a de Servicios Generales.
Auxiliar no docente.
Monitor/a - Animador/a.

GRUPO IV: PERSONAL TITULADO NO DOCENTE

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Titulado/a no docente.
Social Media Manager.
Diseñador/a de contenidos.
Dinamizador/a de cursos on-line.

Artículo 14. Definición de competencias de los puestos de trabajo.

Grupo profesional I. Personal docente

Profesor/a Titular: Es el/la que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro en las distintas modalidades de formación, presencial, distancia y on-line.

Profesor/a de Taller: es el/la que reuniendo los conocimientos necesarios imparte su actividad como docente en programas socio- culturales.

Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a: Es el/la que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, colabora con el Profesor/a Titular, realizando actividades de apoyo a su labor docente bajo coordinación y seguimiento del Profesor/a Titular.

Profesor/a Auxiliar “on line”: Es el/la que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, colabora con el Profesor/a Titular, realizando actividades de apoyo a su labor docente bajo coordinación y seguimiento del Profesor/a Titular en la formación “on line”.

Instructor/a o Experto/a (a extinguir): Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos atendiendo a los requerimientos que exija la especialidad formativa.

Educador/a social: es quien reuniendo una titulación específica y/o habilitación realiza las funciones correspondientes a su formación.

Grupo II: Personal de administración

Director/a de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaría de la empresa.

Técnico/a de Administración: Es quien, habiendo sido contratado/a como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Oficial Administrativo/a de primera (a extinguir): Es quien, habiendo sido contratado/a como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Oficial Administrativo/a de segunda (a extinguir): Es quien, habiendo sido contratado/a como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio su cometido o no puede ocupar la plaza del oficial de primera por no disponer la empresa de vacante o no precisarse para el desempeño del trabajo el dominio o especialización que es inherente al Oficial de primera.

Orientador/a profesional: es a quien la dirección contrata y encomienda la orientación a los alumnos y alumnas del centro en las posibles salidas profesionales.

Prospector/a de empleo: Es quien se dedica a la realización de labores de acompañamiento, motivación y asesoramiento de las personas demandantes de empleo, recopilando información sobre el mercado laboral, diseñando itinerarios formativos individuales, contactos con empresas para posible inserción; entre otras.

Auxiliar Administrativo/a: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección.

Redactor/a - Corrector/a (a extinguir): Es quien supervisa los textos facilitados por los profesores/as o la dirección con el fin de conseguir su correcta redacción y posterior impresión.

Agente Comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Televendedor/a: Es quien se dedica a la promoción y/o venta de los cursos que imparte la empresa por teléfono/on line, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Grupo III: Personal de servicios:

Encargado/a de Almacén: Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material que precisa la empresa para el desarrollo de su actividad propia.

Empleado/a de Servicios Generales: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, mantenimiento de las instalaciones, equipos, realiza funciones de distribución de material que la empresa necesita para el desarrollo de su actividad, etc.

Auxiliar no docente: Es quien, a juicio de la dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

Monitor- animador: es a quien la dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios.

Grupo IV: Personal no docente

Titulado/a no docente: Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado/a.

Social Media Manager: es quien está encargado de desarrollar una estrategia de redes sociales que esté alineada con los objetivos generales del centro de formación, identificando las plataformas adecuadas para llegar a la audiencia objetivo, establecer metas claras y definir la marca en las redes sociales; así como de crear y ejecutar campañas publicitarias en redes sociales para promocionar cursos, eventos o programas específicos del centro de formación. Esto implica definir el público objetivo, establecer presupuestos, diseñar anuncios creativos y realizar un seguimiento del rendimiento de las campañas.

Diseñador/a de contenidos: es quien combina aspectos tecnológicos y artísticos para desarrollar proyectos interactivos, aplicando valor gráfico a imágenes y vídeos en diversas plataformas, especialmente en teleformación, para favorecer el proceso de aprendizaje.

Dinamizador/a de cursos on-line: es el/a responsable de facilitar la interacción, estimular la participación activa de los estudiantes a través de actividades, debates, foros de discusión y otros medios de comunicación virtuales.

Artículo 15. Puestos funcionales.

Pueden ser:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Coordinador/a Académico/a.

Artículo 16. Definición de puestos funcionales y características.

Los desempeñarán aquellas personas trabajadoras a las que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Ocuparán este puesto y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno.

Director/a: Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

Subdirector/a: Es quien sustituye al Director.

Coordinador académico: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores/as y alumnos y alumnas dentro del centro.

Artículo 17. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo profesional cumpliendo el requisito de titulación, experiencia laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

En caso de la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes con el grupo profesional, solo se podrá realizar si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

Cuando la movilidad funcional se lleve a cabo dentro del mismo grupo profesional a un puesto de mejor retribución, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho puesto de trabajo, debiendo mantenerse la retribución del puesto de trabajo de origen si el nuevo puesto de trabajo tuviese un nivel retributivo inferior a aquel.

La empresa deberá notificar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, si la hubiera, cualquier caso de movilidad funcional que se llevase a cabo, con carácter previo a su ejecución.

MOVILIDAD FUNCIONAL POR DECISION DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL O SEXUAL:

La víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante. La empresa deberá informar a la víctima de violencia de género de los puestos de trabajo vacantes que existieren.

En el caso de acoso laboral o sexual reconocido por sentencia judicial firme, la empresa vendrá obligada a cambiar a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y con el mismo nivel retributivo.

Artículo 18. Ceses.

Cuando la persona trabajadora cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 20 días de antelación. En caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 20 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 20 días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencia, maternidad

Artículo 19. Jornada.

1) La jornada laboral anual máxima de las personas trabajadores del presente

Convenio será:

Grupo I: 1.446 horas.

Grupos II, III: 1.715 horas.

Cómputo de puestos de trabajo funcionales: 200 horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia 34 horas semanales para el Grupo I y 39 horas semanales para los Grupos II, III y IV.

No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc., de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si estas fuesen de menor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará mensualmente o al finalizar el contrato, en su caso.

En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

3) Prestación de servicios en días festivos por personas trabajadoras adscritas a la actividad de «Idioma Español para extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre».

En la actividad de «Idioma Español para Extranjeros» y «programas socio-culturales y tiempo libre», y para atender necesidades de servicios o por razones técnicas u organizativas, podrán las personas trabajadoras, adscritas total o parcialmente a dicha actividad, excepcionalmente prestar sus servicios tanto en domingos, días festivos como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la empresa y las personas trabajadores afectadas. Dichas horas se retribuirán, o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y trabajador/a, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si empresa y la persona trabajadora no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas trabajadas en días festivos o fiestas laborales y oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:

- a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente.
- b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales.

El anterior sistema de compensación por descanso no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos/as empleados/as contratados/as exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales.

Artículo 20. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

El Grupo I, además disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos y alumnas. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad, la persona trabajadora perteneciente a este grupo tendrá derecho a la compensación de un día de permiso retribuido para los que hubiesen dado clase en Semana Santa y de dos días de permiso retribuido para los que hubieran dado clase en Navidad,

fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa.

Los Grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, 4 días laborales al año.

Artículo 21. Permisos.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada. En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida de común.
 - b) Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el punto anterior y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.
 - d) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.
 - e) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
 - g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - h) Un día por traslado de domicilio.

- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.
- j) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de veinte horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos/as menores de doce años, hijos/as con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

2. Salvo que se especifique lo contrario, en los supuestos contemplados en los apartados b), c) y d) los permisos se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computarse el primer día laborable tras producirse el hecho que la genera. El disfrute de los mismos será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado d) el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante.

3. Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, así como aquellas con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de permiso retribuido, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

4. En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro/a trabajador/a de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

6. A los efectos los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 22. Ascensos y Vacantes.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa,

valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de las personas trabajadoras participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

Sin perjuicio de las facultades en materia de contratación que corresponden al empresario o empresaria conforme al derecho de libertad de empresa:

- La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.
- Los criterios para los procedimientos de ascenso o promoción profesional deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los/as auxiliares administrativos/as ascenderán al puesto de oficial, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Dirección y oídos los representantes de las personas trabajadoras, precise el puesto.

Los/as auxiliares administrativos/as con cuatro años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

1. Vacantes en el grupo I, serán cubiertas entre el personal de puestos inferiores del mismo grupo cuando, a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

2. De no existir en el grupo I alguien que pueda optar a las vacantes anteriores, tendrán preferencia las personas trabajadoras de los grupos II, III y IV, cuando a juicio del titular, reúnan las condiciones necesarias.

3. Vacantes entre el personal de servicios. Las vacantes que se produzcan se cubrirán por las personas trabajadoras del puesto inmediatamente inferior, siempre y cuando reúnan la capacidad para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio del titular.

4. En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial, si la persona trabajadora así lo solicita y cumple los requisitos necesarios para ocupar el puesto.

Artículo 23. Excedencias.

1. En la concesión de las excedencias las empresas se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

2. Atendiendo a la regulación del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de excedencia, todas las trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o puesto de trabajo equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, una excedencia de una duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Los periodos en que las personas trabajadoras permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, serán computables a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocada por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Toda persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de entre tres meses y un año. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, debiendo la empresa mantener estricta confidencialidad sobre dicha condición.

Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Conforme a la legislación vigente las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos por las distintas casuísticas relacionadas a continuación:

- 1) Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para

la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión de 16 semanas del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este párrafo para el caso de familias con dos personas progenitoras.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el resto de los supuestos no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares.

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiese sido objeto del acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La persona trabajadora podrá acumular estas reducciones en jornadas completas, de mutuo acuerdo con el empresario.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al/la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con veinte días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La concreción de dicha acumulación, para la persona trabajadora que así lo solicite, será por un permiso retribuido de 15 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas, fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este apartado, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este apartado serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4) En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

CAPÍTULO VI

Actualización, perfeccionamiento

Artículo 25.

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente las personas trabajadoras los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo a la empresa.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

Las organizaciones no firmantes del acuerdo mencionado, pero que forman parte de la mesa negociadora del presente Convenio, son miembros de la Comisión Paritaria de la Enseñanza Privada constituida para la formación continua y, como tales, participarán siempre que aquella estudie o informe sobre Planes de Formación que se refieran a la Enseñanza no Reglada o establezcan criterios de prioridad sectorial para las distintas convocatorias. Por tanto, su participación se refiere al ámbito propio de la Enseñanza no Reglada.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del Anexo I, del RD 1026/2024, de 08 de octubre.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 26.

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Por otra parte, en el ámbito de la empresa, las horas sindicales de los representantes de un mismo sindicato en un Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales reconocidas, podrán acumularse en uno o en varios de sus miembros, de forma permanente o temporal.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellas personas trabajadoras que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 27. Becas para los hijos.

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratado, al menos, el 40% de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25% del número de alumnos y alumnas matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos y alumnas becados tendrán idénticas obligaciones que el resto del alumnado.

Artículo 28. Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

1. Las empresas deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores y trabajadoras con una cobertura de 42.070,85 euros por cada persona trabajadora. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

2. Igualmente las empresas suscribirán para sus trabajadores y trabajadoras la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada persona

trabajadora para cualquier accidente profesional que sufra la persona trabajadora durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere».

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador/a:

- Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 42.070,85 euros.
- Capital asegurado en caso de incapacidad permanente por accidente: 42.070,85 euros.

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 29.

El salario de las personas trabajadoras de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, complemento de perfeccionamiento profesional, y resto de complementos que pudieran corresponderle.

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores y trabajadoras en función del trabajo realizado dentro de los cinco días primeros de cada mes.

Dicho salario lo percibirán las personas trabajadoras en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa.

Artículo 30.

El salario base anual que percibirán las personas trabajadoras de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 19, será el recogido en el Anexo 1.

Artículo 31. Salario Mínimo Interprofesional.

Cuando, durante la vigencia del presente convenio, se produzcan incrementos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la Comisión Negociadora se reunirá, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes que sean necesarios en las tablas salariales.

Artículo 32. Complemento de dedicación.

Para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, se establece un complemento salarial mensual (a abonar en 12 pagas anuales) denominado «de dedicación» cuya cuantía será, en cada caso, la que se consigna en las Tablas Salariales en vigor recogidas en el Anexo 1.

Artículo 33. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores y las trabajadoras en la mejora de su formación y calidad en la prestación de servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, la persona trabajadora, devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en cada período de 3 años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

La persona trabajadora tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

- 30 horas de formación, para el grupo I.
- 5 horas de formación, para los grupos II y III.
- 10 horas de formación, para el grupo IV.

Dichas horas tendrán la consideración de horas laborables.

En caso de contratos a tiempo parcial el número de horas de formación será en proporción a la jornada contratada.

Si en los períodos de referencia la persona trabajadora realiza más horas de las establecidas, estas se computarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes para el período siguiente.

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el artículo 29 del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente período. Se abonará repartido en 12 o 14 pagas anuales y año tras año hasta acumular un nuevo tramo, que a su vez se acumulará al anteriormente devengado.

Para los grupos I y II, el mencionado complemento no podrá superar el 30% del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas del presente convenio.

Para el personal del grupo III, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 40% del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal del grupo IV, el mencionado complemento no podrá superar el 50% del Salario Base correspondiente a cada puesto de trabajo, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 34.

El Agente Comercial y el Televendedor percibirán, además de su salario anual correspondiente, en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato de trabajo con la empresa.

Artículo 35.

Los trabajadores y las trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo funcionales percibirán, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las siguientes cantidades al año:

- Director/a: 3.031,59 euros/año.
- Subdirector/a 2.842,33 euros/año.
- Coordinador/a Académico/a: 2.653,06 euros/año.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 36.

En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

En todo caso, serán faltas graves los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 37. Seguridad y Salud en el trabajo.

1) En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE 10/11/1995).

A estos efectos las empresas y trabajadores sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

2) Delegados/as de Prevención:

2.1) Los/las Delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los/las Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

2.2) Los/las Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995. Tendrán los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el/la Delegado/a de Prevención será el/la Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un/una Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, núm. 2 de la ley 31/1995.

3) Comité de la Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el art. 39 de la Ley 31/1995.

4) Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Enseñanza No Reglada.

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Enseñanza y Formación no reglada, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las

obligaciones preventivas del empresario/a y de los trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisas, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El Órgano paritario estatal se constituye y estructura para la Formación, Cualificación Profesional y Salud Laboral en este sector.

El Órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Enseñanza no reglada».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo, que será rotativa, se establece inicialmente en la C/ Jacometrezo, 15- 5 J, 28013 Madrid.

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones negociadoras de este convenio en número de 16 miembros, 8 representantes empresariales y 8 representantes sindicales distribuidos porcentualmente a su representación. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente/a y un Secretario/a de entre sus miembros. El cargo de Presidente/a recaerá en un representante de la patronal y el de Secretario/a en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan. Y cesarán en su cargo por: libre revocación efectuada por la organización que les designó y/o por renuncia expresa.

En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará la nueva designación en el plazo máximo de treinta días.

CAPÍTULO XII

Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y violencia de género

Artículo 38. Planes de igualdad, igualdad retributiva.

Los centros que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este convenio están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre

mujeres y hombres, medidas que negociarán, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas 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 establecidos la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su desarrollo en; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan de igualdad afectará a toda la plantilla, tendrá la vigencia que pacten las partes y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a) Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) Objetivos específicos:

- Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

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.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39. Violencia de género.

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO XIII

Globalidad, absorción, derechos adquiridos

Artículo 40.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengan abonando las empresas a la entrada en vigor del Convenio.

Con respecto a las demás situaciones, y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetarán como derecho *ad personam*.

DISPOSICIONES

Disposición Adicional Primera.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Si al transcurrir las $\frac{3}{4}$ partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, esta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento, al transcurrir tres años.

Disposición Adicional Segunda.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponde a la mujer.

Disposición Adicional Tercera. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición Adicional Cuarta. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

Disposición Adicional Quinta. Puestos de trabajo a extinguir.

Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, ocupen los puestos de trabajo señalados “a extinguir” en la clasificación profesional del artículo 13 del presente Convenio Colectivo, mantendrán su clasificación y categoría profesional, y su puesto de trabajo, hasta la extinción de su contrato de trabajo.

Las condiciones retributivas del indicado personal serán las recogidas, cada año, en las tablas salariales del Anexo 1.

La catalogación de los indicados puestos de trabajo como “a extinguir” no será en ningún caso causa justificativa para el despido objetivo, la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la movilidad funcional a puestos inferiores de las personas que los ocupen, no pudiendo imponerles dicha movilidad funcional, aunque se trate del mismo grupo profesional.

Disposición Adicional Sexta. Nuevos puestos de trabajo.

Para responder a las necesidades del sector, en el presente convenio se añaden tres nuevos puestos de trabajos: Social Media Mánager, Diseñador/a de Contenidos y Dinamizador/a de Cursos On-line.

Con la finalidad de evitar cualquier perjuicio a las personas trabajadoras contratadas actualmente en las empresas, se establecen las siguientes reglas de implantación de los nuevos puestos:

- Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran realizando funciones correspondientes a alguno de estos tres nuevos puestos de trabajo, e independientemente de que sigan, o no, realizando estas funciones, conservarán sus condiciones laborales, incluyendo el salario, si estas resultan más favorables que las previstas para los nuevos puestos. Estas condiciones no podrán ser absorbidas ni compensadas e irán revalorizándose según corresponda en cada caso.

- Cuando la empresa exija realizar todas o parte de las funciones de estos nuevos puestos de trabajo, en la totalidad o en parte de sus jornadas, a personas trabajadoras que ocupen puestos de superior categoría, estas horas de trabajo se retribuirán como corresponde al puesto de trabajo en el que estén contratadas.

- La implantación de los nuevos puestos de trabajo no podrá motivar en ningún caso el despido objetivo, la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la movilidad funcional a puestos inferiores de las personas contratadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, no pudiendo imponerles dicha movilidad, aunque se trate del mismo grupo profesional.

Disposición Transitoria Única. Equivalencia entre puestos de trabajo.

En el presente convenio se introducen cambios en la denominación de los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe/a de administración, pasa a denominarse Director/a de Administración.
- Jefe/a de estudios, pasa a denominarse Coordinador/a Académico/a.

En ambos casos se mantendrán inalteradas sus condiciones de trabajo anteriores.

Disposición Final Primera.

Este Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

Disposición Final Segunda.

Durante la vigencia de la relación laboral, las personas trabajadoras afectadas por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

Disposición Final Tercera.

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final Cuarta.

Las organizaciones firmantes en el ánimo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada, posibilitarán mediante negociación posterior y mediante acuerdo de las organizaciones legitimadas del sector la negociación de un acuerdo general o marco para la enseñanza privada, respetándose en lo referente al ámbito territorial lo regulado en el artículo 1 del presente Convenio.

Disposición Final Quinta. Adhesión al A.S.A.C.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición Final Sexta. Procedimiento de Solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas del sector y los representantes legales de las personas trabajadoras en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el presente convenio colectivo, podrán ser sometidas a la Comisión Paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC).

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

	2024	2024	2025	2026	2027
	Desde 1 de enero	Desde 1 de julio			
GRUPO I: PERSONAL DOCENTE					
Profesor/a Titular	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Profesor de Taller	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a	14510,40	14902,18	15423,76	15963,59	16522,31
Profesor Auxiliar "on line"	14510,40	14902,18	15423,76	15963,59	16522,31
Instructor/a o Experto/a (a extinguir)	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Educador social	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN					
Director de Administración	17968,10	18596,98	19247,88	19921,55	20618,81
Técnico de Administración	14667,27	15180,62	15711,95	16261,86	16831,03
Oficial administrativo de primera (a extinguir)	14667,27	15180,62	15711,95	16261,86	16831,03
Oficial administrativo de segunda (a extinguir)	14510,40	14728,06	15243,54	15777,06	16329,26
Orientador Profesional	14510,40	14728,06	15243,54	15777,06	16329,26
Prosector de Empleo	14510,40	14728,06	15243,54	15777,06	16329,26
Auxiliar Administrativo	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Redactor/a - Corrector/a (a extinguir)	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Agente comercial - Televendedor/a	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS					
Encargado/a de Almacén	14672,84	15186,39	15717,91	16268,04	16837,42
Empleado/a de Servicios Generales	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Auxiliar no docente	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Monitor - Animador	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
GRUPO IV: PERSONAL TITULADO NO DOCENTE					
Titulado/a no docente	16176,72	16742,91	17580,05	18459,05	19382,01
Social Media Manager	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Diseñador de contenidos	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
Dinamizador de cursos on-line	14510,40	14510,40	15113,14	15642,10	16189,57
CPP	447,94	463,62	479,84	496,64	514,02
COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN (x12 pagas).					
Si tienen el 50% o más de la jornada anual	113,80	117,78	121,91	126,17	130,59
Si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual	56,91	58,90	60,96	63,10	65,31
Si tienen el 25% o menos de la jornada anual	34,46	35,67	36,91	38,21	39,54

ANEXO 2

ACUERDO SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Conforme a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio en materia de jornada de trabajo y su registro, se acuerdan los criterios siguientes para el control horario en los centros de trabajo:

1. El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El/la empresario/a determinará libremente previa consulta a los delegados/as de personal o comités de empresa, el cuadro horario para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en el calendario laboral y/o académico de cada año, según sea el caso, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. Las empresas implementarán un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora.

En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el/la empresario/a encomiende actividad a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.

También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8).

El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

4. En caso de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

5. En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador/a, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

6. Si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro formativo dispusiera de tiempo libre entre clases, estará a disposición del empresario/a. No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

7. En caso de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas durante la misma.

8. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por la persona trabajadora y autorizadas por el empresario o empresaria, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

9. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en su centro de trabajo.

En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

10. Los puestos funcionales que aparecen en el artículo 15 del Convenio, serán considerados a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades; como consecuencia, el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.

11. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o

delegados/as de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras.

12. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos como establece la legislación vigente.

13. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones o clases fuera del centro, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

14. En el supuesto de subcontratación de la actividad, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores/as, sin que el centro formativo tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro formativo como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener a documentación de los registros diarios realizados.

15. A los socios/as trabajadores/as de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este artículo.

16. Todos aquellos sistemas de registro preexistentes a este acuerdo deberán adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

ANEXO 3

PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

Para aquellas empresas con más de 50 trabajadores que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14,15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

- c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

–º Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

–º Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

–º Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

–º Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

–º Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

–º Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

–º Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia

por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá

trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO 4

Formulario de consulta a la comisión paritaria del Convenio

A la comisión paritaria del X Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada.

Consultante:
(Nombre, dirección y teléfono).

Empresa:
(Nombre, dirección y teléfono).

Actividad:

Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
.....
.....
.....

Artículos del Convenio que afectan a la consulta:

Consulta concreta para su resolución:
.....