

No entrará en vigor hasta su publicación en el BOE

ACUERDO:

1) Clasificación profesional

Artículo 19. Clasificación Profesional. Definición de competencias de los grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Área de Servicios Educativos. Personal directivo

Grupo II. Área de Servicios Educativos. Personal de intervención formativa

Grupo III. Área de Administración y Servicios Generales: Mandos

Grupo IV. Área de Administración y Servicios Generales: Técnicos

Grupo V. Área de Administración y Servicios Generales: Personal de administración y servicios

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en 5 grupos profesionales definidos por nivel su 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 5 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.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación de grado ya que puede suplirse por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificados de profesionalidad adquirida por experiencia laboral, salvo en aquellos puestos en que responda a un obligado cumplimiento de la legislación vigente.

Definición de competencias de los grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales definidos con sus respectivas responsabilidades y competencias profesionales.

Grupo profesional 1. Área de Servicios Educativos. Personal directivo.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento del centro de trabajo.

Realiza funciones que exigen un alto grado de iniciativa, autonomía, planificación, integración, coordinación, supervisión de funciones realizadas por colaboradores, toma de decisiones y que suponen la asunción de la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa:

1. Director/a
2. Subdirector/a
3. Jefe/a de estudios o Tutor

Grupo profesional 2. Área de Servicios Educativos y/o Complementarios. Personal de intervención formativa

Colabora en las actividades formativas desarrolladas en el centro de trabajo interviniendo en la formación de los jóvenes. Se exige iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de las mismas.

Realiza funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que exigen iniciativa, autonomía, trabajo en equipo, toma de decisiones y responsabilidad. Se requiere titulación específica de grado, ciclos formativos de grado medio o superior, habilitaciones profesionales o certificados de cualificación profesional.

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

1. Educador/a
2. Médico/a
3. Psicólogo/a
4. Responsable de Pastoral

Grupo profesional 3. Área de Administración y Servicios Generales: Mandos

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente, optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada. Se le requiere formación técnica de grado medio o superior o certificados de cualificación profesional.

En el área administrativa tienen asignada la gestión técnica, económica y administrativa del centro de trabajo, particularmente, en los servicios de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, archivos y bibliotecas.

En el área de servicios tienen asignada la realización de funciones logísticas.

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

1. Jefe/a de Administración o Secretaría
2. Intendente
3. Gobernante/a
4. Jefe/a de Negociado
5. Jefe/a de Cocina

Grupo profesional 4. Área de Administración y Servicios Generales: Técnicos

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

1. Técnico/a de Gestión e Informática
2. Cocinero/a
3. Socorrista

Grupo profesional 5. Área de Administración y Servicios Generales: Personal de administración y servicios

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

1. Personal de recepción
2. Oficial de Mantenimiento
3. Ayudante de Cocina
4. Auxiliar Administrativo
5. Auxiliar de Servicios Generales
6. Personal de Servicios Domésticos
7. Auxiliar de oficios

El puesto de Conserje queda a extinguir en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2) VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 22. Vacantes y promoción interna

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, salvo que la plaza sea a amortizar.

Cuando se quiera cubrir una vacante, la convocatoria se hará pública en lugar visible.

Las vacantes que se produzcan en cada grupo profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, a juicio de la empresa, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones

Los Auxiliares Administrativos con cuatro años de servicio en el centro ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

En caso de nueva contratación o producción de vacantes y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal contratado temporal o a tiempo parcial, siempre que a juicio de empresario reúna los requisitos del puesto a cubrir.

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 los trabajadores 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.

3) PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 27. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del artículo 37 del ET, 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.

En los supuestos contemplados en este párrafo, si el hecho causante se produce en día no laborable para el trabajador, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable para el trabajador. Estos permisos podrán iniciarse mientras persista el hecho causante; no obstante, una vez iniciado el permiso, los días de disfrute serán continuados y extenderá su duración siempre que se mantenga el hecho causante.

b.bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con

tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de una semana.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo preavisarlo con una semana de antelación.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, con derecho a retribución, para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

4) FORMACIÓN

Artículo 44. Tiempo de formación.

Con objeto de fomentar la formación de sus trabajadores y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los Centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua dirigidos a ellos. Los empresarios facilitarán las horas laborales precisas para efectuar dicha formación sin reducción de salario.

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.

En el supuesto de cursos no organizados o promovidos por la empresa sólo se utilizará al efecto la jornada laboral cuando haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o en su defecto autorización expresa de la empresa.

5) FALTAS

Artículo 65. Faltas.

Para el personal afectado por este convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.
- No observar las normas esenciales de higiene en el trabajo.
- Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, así como en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- Incumplimiento reiterado de las normas sobre higiene en el trabajo, y especialmente en las tareas o puestos en que se manipulen alimentos.

- 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.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la empresa que menosprecien ante los colegiales la imagen o prestigio de la empresa.
- Faltar gravemente a la persona del colegial residente, o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad colegial.
- El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre higiene y manipulación de alimentos del cual pudiera derivarse o haya derivado cualquier perjuicio para la salud de algún/os miembro/os de la comunidad colegial, desobedeciendo las órdenes expresas del titular de la empresa al respecto.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- Cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero, indeseada, irracional, y ofensiva para quien la padece.

6) MEDIDAS CAUTELARES (Art. 65 bis)

En caso de apertura de expediente sancionador con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus formas o miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa cuando existan indicios fundados podrá, como medida cautelar suspender de empleo a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente.

7) IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN (D.A. QUINTA)

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, 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.

8) ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS (D.A. SEXTA)

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

ANEXO III

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 de 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:

- 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.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- 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.
- 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.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- 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.
- 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.

- d) 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.