

Drets sindicals

Absències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per tal de desenvolupar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en el conveni corresponent.

No discriminació

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

Representació dels Delegats de personal

Els Delegats de personal exerciran, davant de l'empresa i de manera mancomunada, la representació per la qual varen ser escollits. Les seues competències seran les que s'estableixin per als comitès d'empresa.

Representació dels Comitès d'empresa

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

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

Acumulació d'hores

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa, província, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres de comitès d'empresa que les centrals sindicals designin. Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Els acords que, a efectes de fixar el nombre de permanents sindicals, es negociïn amb les administracions en l'aplicació d'aquest article, també seran notificats a l'organització patronal. Les administracions corresponents faran efectius els salaris d'aquest alliberats segons la legislació vigent. Els sindicats tenen l'obligació de comunicar al centre el nom del seu treballador alliberat, amb la acceptació expressa prèvia d'aquest.

Dret de reunió

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

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

Quota sindical

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

Absència per negociació de conveni

Els delegats sindicals o càrrecs estatals de centrals implantades en el sector a nivell estatal que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió Negociadora

(i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge) podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració i previ avís i justificació, per participar en negociacions de futurs convenis o en les sessions de la Comissió Paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

Triennis

Per cada trienni vençut, el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica a les taules salarials, que no podrà excedir del límit establert pels acords de 21 de desembre de 1995 (*Resolució de 17 de gener de 1996 per la qual s'ordena la inscripció i la publicació de l'Acord per a la implantació del nou sistema educatiu al sector de l'ensenyament privat de Catalunya*, DOGC 2246 de 21.8.1996) i de 4 de maig de 2001 (*Resolució de 6 d'agost de 2001 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord sobre la reestructuració de centres docents privats concertats i l'analogia retributiva del professorat per al període del 4 de maig de 2001 fins al 31 d'agost de 2005 -codi de conveni núm. 7900575, DOGC 3480 de 26.09.01*).

L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment

Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. En cap del dos casos el treballador no tindrà dret a retribució, exceptuant allò que s'estableix en el capítol corresponent a drets sindicals.

Excedència forçosa

Es considerarà causa motivada d'excedència forçosa qualsevol de les següents situacions:

- Designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al lloc de treball.

- L'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.
- L'atenció al cònjuge o a un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat (en aquest cas l'excedència no serà superior a dos anys).
- El descans d'un curs escolar per a aquells reballadors que ho sol·licitin (en qualsevol cas després de vuit anys d'exercici actiu en el mateix centre).
- També es considerarà motivada una excedència relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives (en aquest cas el període mínim d'exercici actiu continuat en el centre serà de 4 anys).
- L'excedència per naixement o adopció d'un fill donarà dret a la reserva fins a 3 anys del lloc de treball, que computaran a efectes d'antiguitat. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre el titular d'aquest podrà limitar l'exercici simultani d'excedència per raons justificades de funcionament del centre.

El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa tindrà dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a la reincorporació al centre. L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa. Desapareguda la causa que motivadora de l'excedència, el treballador tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball. Cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

Excedència voluntària

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

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys i començarà a gaudir-se –excepte acord de les parts– el primer mes del començament de curs.

El treballador que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball si al centre hi hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral.

El període d'excedència voluntària no es computa a efectes d'antiguitat, ni als efectes que se'n derivin.

Aclariment: s'entendrà per curs escolar el període des de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent.

Retribucions en cas de baixa per malaltia o per incapacitat temporal



Incapacitat temporal

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

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

Taules salarials 2019

Aquí teniu les taules salarials i els complements a data de 2019.

<i>Personal docent</i>	<i>Sou Base</i>	<i>Plus analogia</i>	<i>Complement Específic</i>	<i>Trienni</i>	
<i>Educació infantil Segon Cicle i Educació Primària</i>					
Professor/a titular	1.640,49 €	407,58€	35,95	35,60 €	
Educador/a (unitat de suport E.E.)	1.281,39 €	270,53€	----	42,82 €	
<i>Educació Secundària/Batxillerat /Cicles Formatius</i>					
Professor/a titular	1.935,31 €	377,42€	35,95 €	42,93 €	
Professor/a ajudant C.F.	1.762,06€	346,50€	35,95 €	38,60 €	
Estadis	1r.109,57 €	2n.115,24 €	3r.130,65€	4rt.141,48 €	5è.123,85 €
Acumulat mensual		224,81 €	355,46 €	496,94 €	620,79 €

COMPLEMENTS MENSUALS CÀRRECS DIRECTIUS 2019

Càrrecs directius	Centres estructura cíclica	Centres amb 1 o 2 línies	Centres amb 3 o 4 línies	Centres amb 5 o més línies	
Educació Primària					
<i>Director/a</i>	359,42 €	514,91 €	708,88 €	750,43 €	----
<i>Subdirector/a</i>		365,51 €	444,43 €	468,72 €	----
<i>Cap d'estudis</i>	245,30 €	365,51 €	444,43 €	468,72 €	----
Educació Secundària Obligatoria					
<i>Director/a</i>	----	692,94 €	749,56 €	----	----
<i>Subdirector/a</i>	----	----	571,32 €	----	----
<i>Cap d'estudis</i>	----	526,19 €	571,32 €	----	----
<i>Coor. pedagògic/a</i>	----	----	571,32 €	----	----
<i>Cap de Departament</i>	----	79,56 €	79,56 €	----	----
Batxillerat i Cicles Formatius Grau Mig i Superior					
<i>Director/a</i>			692,94 €		
<i>Cap d'estudis</i>			526,19 €		
<i>Cap de Departament</i>			79,56 €		

[Permisos retribuïts i no retribuïts](#)

Permisos retribuïts

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

Matrimoni o de constitució legal de parella de fet

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

Naixement d'un fill o repòs domiciliari d'un familiar

b) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill o per naixement, defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el supòsit d'hospitalització, el dia d'inici del gaudi del permís podrà ser qualsevol, mentre duri aquella. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies laborables..

Trasllat del domicili habitual

c) Per trasllat del domicili habitual, 1 dia si el nou domicili s'ubica en una distància de fins a 10 km de l'anterior i 2 dies si la distància és superior a 10 km.

Casament d'un familiar de primer grau

d) Un dia per casament d'un fill, germà o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

Deure de caràcter públic i personal

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Assistència a un consultori mèdic

f) Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic, i pel temps que aquesta assistència requereixi. També es donarà aquest permís per acompanyar a consulta mèdica a un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En tots els casos, el treballador haurà de presentar la justificació posterior.

Exàmens prenatals

g) Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en

els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

Exàmens prenatals

h) Els treballadors/ores, pares, mares o tutors/ores legals, disposaran de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, cada curs escolar, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla sempre i quan aquests cursin les etapes d'infantil o primària o secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista.

Permisos no retribuïts

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

Premi de fidelitat / Paga compensatòria

Enllaç al conveni col·lectiu de la concertada:

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7836/1733792.pdf>

- El premi de fidelitat o de permanència era una paga destinada als treballadors i treballadores de 55 anys o més. Aquest premi premiava l'assoliment de la jubilació a raó d'una quantitat equivalent a quatre mensualitats. Tres mensualitats pels primers 15 anys de servei i una mensualitat més per cada 5 anys vençuts que excedien dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament.
- Ha format part dels diferents convenis i ordenances laborals des dels anys 70 del segle passat.
- Quan s'aplica la regulació dels concerts educatius i s'instaura el pagament delegat es continua

cobrant aquesta paga a través d'aquest sistema.

- A l'abril de l'any 2012 la Generalitat de manera unilateral i sense comptar amb l'acord de les parts afectades, deixa de fer-se càrrec del pagament d'aquest premi.
- S'acorda extingir aquesta paga a partir del 14 d'abril del 2012 per al personal del grup 1 de l'article 8, el personal no docent (article 8, subgrup 1 del grup 2) i el personal docent del grup 1 de l'annex 4.
- Dona dret a la percepció d'una paga compensatòria a tots els treballadors dels grups indicats sempre que es trobin en serveis actius a l'empresa a 31/12/2018 o que hagin extingit el seu contracte per jubilació total, declaració d'incapacitat o defunció entre el 14/04/2012 i el 31/12/2018.
- Dins d'aquest personal afectat per l'extinció amb dret a la paga s'inclouen els treballadors i treballadores que es troben en la situació prevista a l'article 83 del Conveni col·lectiu.

MIRAR ANNEXOS A L'ENLLAÇ DEL XI CONVENI COL·LECTIU .

Liquidació del premi

- El personal afectat per l'extinció que acrediti un mínim de 10 anys d'antiguitat a l'empresa percebrà un import en concepte de paga compensatòria d'acord amb les taules que s'especifiquen a l'annex 6.
- A les esmentades taules s'especifiquen, per les diferents agrupacions professionals i d'acord amb el nombre de quinquennis meritats, l'import a liquidar segons les etapes o nivells educatius on s'està prestant servei.
- Aquest import, que es fixa a data 31/12/2018, és una quantitat única, no revaloritzable i s'entén referit a la jornada completa. El personal a temps parcial en rebrà la part proporcional corresponent a les hores de jornada que estigui realitzant, excepte en el cas de trobar-se en els supòsits de jubilació parcial o de reducció de jornada per cura de fill o familiar fins a segon grau. En aquest cas, es tindrà com a referència la jornada realitzada en el moment immediatament anterior al pas a aquestes circumstàncies aplicant els criteris de proporcionalitat segons la dedicació en els diferents nivells educatius, si s'escau durant l'any immediatament anterior a la reducció.

MIRAR ANNEXOS A L'ENLLAÇ DEL XI CONVENI COL·LECTIU .

LA DATA LÍMIT PER SOL·LICITAR LA PAGA COMPENSATÒRIA ÉS FINS EL 10/05/2020.

ES POT SOL·LICITAR A PARTIR DELS DOS QUINQUENNIS D'ANTIGUITAT.