

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 42** *RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Colegio Alemán de Madrid” (código número 28008702011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Colegio Alemán de Madrid”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de diciembre de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de mayo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO ALEMÁN DE MADRID

Capítulo I

Disposiciones generales

La negociación del presente Convenio Colectivo ha sido efectuada entre el Colegio Alemán de Madrid y la representación social de los trabajadores del mismo.

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial de aplicación.*— El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que mantenga una relación laboral con el Colegio Alemán de Madrid cuyo centro de trabajo se encuentra en la Comunidad de Madrid.

No resultará de aplicación el convenio a los siguientes puestos directivos:

- Director/a del Colegio.
- Subdirector/a del Colegio.
- Director/a de la “Grundschule” o Primaria(cursos 1-4).
- Director/a del “Kindergarten” o Educación Infantil.
- Director/a financiero y de administración o Gerente/a.

Art. 2. *Vigencia.*— El Convenio entrará en vigor en el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Art. 3. *Denuncia, prórroga y revisión.*— La denuncia del Convenio habrá de efectuarse con un preaviso mínimo de dos meses antes del término de su vigencia.

De no denunciarse de forma expresa, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, en los términos previstos en el artículo 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el convenio colectivo, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones a la mayor brevedad posible.

Art. 4. *Derechos fundamentales y principio de igualdad y no discriminación.*— El respeto de la dignidad humana, del principio de igualdad y no discriminación y de los derechos humanos y fundamentales resulta la base de la convivencia en el Colegio Alemán.

El Convenio garantiza la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros, en particular por razón de sexo, de origen racial o étnico, convicciones o religión, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad sexual.

Las menciones que a lo largo del articulado se realizan a los trabajadores han de entenderse siempre predicadas, indistintamente, de mujeres y hombres.

Art. 5. *Derecho supletorio.*— Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6. *Comisión Paritaria del Convenio.*— Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y seguimiento del presente Convenio, que tendrá su domicilio en el propio Colegio Alemán de Madrid.

La Comisión Paritaria estará integrada por un mínimo de tres miembros de cada una de las representaciones, social y empresarial, y habrá de reunirse cuantas veces sea solicitado por cualquiera de las partes.

La convocatoria de la Comisión Paritaria habrá de efectuarse por escrito con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria habrán de adoptarse por mayoría de cada una de las representaciones.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 7. *Organización del trabajo* y Reglamentos de Régimen Interno ("*Dienstordnung*").— La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Junta Directiva y de la Dirección del Colegio Alemán de Madrid.

En adelante, con la expresión "Dirección del Colegio", se aludirá tanto a la Junta Directiva como a la Dirección efectiva del Colegio, determinándose la competencia de cada uno de estos dos órganos en base a la normativa interna del Colegio.

El personal está obligado a conocer y observar las normas contenidas en los siguientes Reglamentos de Régimen Interno o "*Dienstordnung*":

- a) Reglamento Interno para el personal docente de clases 1-12 del Colegio Alemán de Madrid.
- b) Reglamento Interno para el personal docente del Kindergarten o Educación Infantil.
- c) Reglamento Interno para el personal docente de cursillos extracurriculares (iniciación, continuación y padres).
- d) Reglamento Interno para el personal de la Administración.
- e) Reglamento Interno para el personal de Servicios Generales y Servicios Complementarios.

Dichos documentos se unen como Anexo V al presente Convenio. Su articulado tiene la consideración de parte integrante del mismo a todos los efectos.

Capítulo III

Del personal

Art. 8. *Clasificación del personal*.— El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificará en uno de los siguientes grupos:

— Grupo Profesional Personal docente:

1. Personal docente de clases 1 a 12.
2. Personal docente de "Kindergarten" o Educación Infantil.
3. Personal docente de cursillos extracurriculares.

— Grupo Profesional Personal de Administración.

— Grupo Profesional Personal de Servicios Generales y Servicios Complementarios.

La definición y capacitación de las categorías de personal docente, de personal docente de cursillos extracurriculares, de Administración de Servicios Generales y de Servicios Complementarios están relacionadas en el Anexo II del presente Convenio.

Art. 9. *Modalidades de contratos de trabajo*.— Se podrán concertar todas aquellas modalidades de contratación laboral en los términos que admita la legislación vigente en cada momento. El personal admitido en el Colegio sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Para el personal docente de todas las categorías de este Convenio, y salvo los supuestos de sustituciones inferiores al curso escolar, el tiempo de prestación laboral para un año escolar será del 1 de septiembre al 31 de agosto.

Art. 10. *Período de prueba*.— Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que se pacte por escrito en su contrato de trabajo.

La duración máxima del período de prueba será:

- Diez meses para el personal docente.
- Tres meses para el personal de Administración.
- Tres meses para el resto del personal titulado
- Un mes para el resto del personal no titulado.

Al final del período de prueba debe realizarse al personal docente una evaluación sobre su capacitación profesional y su adaptación al sistema pedagógico y didáctico propio del Colegio Alemán. En dicha prueba de evaluación se escuchará al Jefe de Seminario de la asignatura correspondiente.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en el Colegio.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Los periodos de prueba expuestos en el presente artículo tendrán que ser considerados en cómputo global de tal manera que, en caso de que se haya suscrito un contrato temporal previo en cualquiera de sus modalidades, se podrá establecer un nuevo periodo de prueba en sucesivos contratos hasta completar la duración máxima del periodo de prueba aquí estipulado.

Art. 11. Vacantes.— Las vacantes que se produzcan en las diversas categorías de personal serán cubiertas, siempre que ello sea posible, a tenor de las previsiones contenidas en el Anexo II. Cuando se produzca una vacante la Dirección del Colegio lo comunicará al Comité de empresa a la mayor brevedad, y a continuación se hará pública.

La Dirección del Colegio comunicará al Comité de empresa los nombres de los candidatos o personas susceptibles de designación, así como una breve descripción de los años de experiencia, titulación y una referencia al último empleo de cada candidato, a fin de que por dicho Comité se emita, en el plazo máximo de tres días laborables, un informe al respecto, cuyo contenido será orientativo y no vinculante. La Dirección tendrá presente la situación de los profesores ya vinculados al Colegio mediante contratos a tiempo parcial para cubrir las vacantes correspondientes.

Para la contratación de suplencias en todos los sectores del personal se aplicará, dependiendo de la duración de la suplencia, el siguiente régimen:

1. Los puestos de suplencia con una duración probable de hasta 6 semanas serán asignados por el Director o, en caso de ausencia de éste, por el Subdirector.
2. Los puestos de suplencia de más de 6 semanas y menos de 3 meses serán cubiertos a través de una convocatoria interna.
3. Los puestos de suplencia de una duración probable superior a 3 meses se cubrirán de la misma manera que los puestos vacantes, a través de una convocatoria general pública.

Art. 12. Elección de cargos directivos.— Con carácter previo a la elección de los cargos directivos del Colegio, se informará al Comité de empresa de la persona o personas que la Dirección del Colegio se proponga designar, a fin de que el Comité de empresa, en el plazo máximo de tres días laborables, emita el informe al respecto, cuyo contenido será orientativo y no vinculante.

La información facilitada al Comité de empresa, a la que hace referencia este artículo y el anterior, será estricta y particularmente confidencial, constituyendo falta grave la vulneración del deber de secreto inherente a la misma.

El concepto “cargos directivos” a los efectos del presente artículo incluye los siguientes puestos:

- Director del Colegio.
- Subdirector.
- Director de la “Grundschule” o Primaria (1-4).
- Subdirector de la “Grundschule” o Primaria (1-4).
- Director del “Kindergarten” o Educación Infantil.
- Subdirector del Educación Infantil.
- Director Técnico.
- Director financiero y de administración o Gerente.

Este artículo se aplicará sin restricciones ante cualquier nueva ocupación de los puestos funcionales antes citados, lo que significa que también afecta a candidatos presentados por el Servicio Escolar Internacional Alemán.

La información sobre los candidatos se realizará a través del Director del Colegio o a través del Presidente de la Junta Directiva en el caso de elección del Director del Colegio.

Art. 13. Ceses.— El trabajador que desee cesar voluntariamente en su prestación de servicios vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Director del Colegio por escrito con una antelación mínima de un mes.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Colegio a descontarle como máximo de la cuantía de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido el Colegio, con la antelación señalada, el preaviso indicado vendrá obligado, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación por parte del Colegio llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Capítulo IV

Art. 14. *Fijos discontinuos*. El contrato de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad del Colegio.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá el orden y la forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios, respetando las siguientes normas:

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación al Comité de Empresa.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

No obstante, con carácter excepcional cuando el Colegio necesite trabajadores cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes servicios y/o actividades y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dichos trabajadores, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad.

Los trabajadores fijos-discontinuos, durante los períodos que realicen jornadas de trabajo a tiempo completo, disfrutaran de las mismas condiciones laborales que las estipuladas para el trabajador contratado como fijo a tiempo completo.

El período de prueba será el mismo que el que se exija al personal fijo o eventual en función de su grupo profesional y de lo estipulado en el presente Convenio.

En el supuesto de que el trabajador fijo-discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por el Colegio en las épocas de incrementos de trabajo, periódicos o cíclicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

La consideración de trabajador fijo-discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de cargo público, ausencia por maternidad o paternidad o enfermedad justificada, quedando en suspenso su contrato de trabajo.

Capítulo V

El tiempo de la prestación laboral

Art. 15. Jornada de trabajo y descansos del personal docente.

1. Normas generales.

La jornada de trabajo del personal docente estará compuesta de horas lectivas y complementarias.

La jornada de trabajo del personal docente dedicada a horas lectivas será la determinada en cada caso por lo dispuesto en el Anexo II y en el Reglamento del Régimen Interno o "Dienstordnung" y sus Anexos.

El personal docente deberá dedicar las horas complementarias necesarias para el cumplimiento de las obligaciones previstas en el Reglamento de Régimen Interno o "Dienstordnung" y sus Anexos.

El número de horas lectivas que con carácter fijo realice el personal docente no deberá, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados, sobrepasar en dos horas lectivas el número máximo fijado en el Anexo II.

Según las necesidades del Colegio, la Dirección, tras consulta y previo informe del Comité de empresa, redactará el calendario escolar de cada año, respetando siempre el número mínimo de ciento setenta y ocho días en cada año escolar. La variación del número de días lectivos podrá realizarse únicamente por imposición de las Autoridades alemanas o españolas; negociándose en este caso las consecuencias laborales de tal variación por una comisión negociadora.

Uno de los días lectivos podrá ser sustituido por un día de seminarios pedagógicos, de obligatoria asistencia para el personal docente, si así lo decide la Asamblea de profesores.

El personal docente estará eximido del ejercicio de su actividad profesional en el Colegio durante los días que no se consideran lectivos en el calendario escolar del colegio (jornadas vacacionales, así como las dedicadas a las actividades no lectivas o complementarias, inherentes al ejercicio de su profesión) conforme a lo dispuesto en el presente artículo y en el correspondiente Reglamento de Régimen Interno o "Dienstordnung".

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio

Las horas de mera presencia de los trabajadores en el Colegio no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

Las horas dedicadas por el personal docente curricular a los cursillos extracurriculares tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de su retribución y del límite máximo a realizar anualmente establecido por la legislación vigente, siempre y cuando superen la jornada máxima anual.

2. Normas específicas del personal docente del Kindergarten o Educación Infantil.

El personal docente que presta sus servicios en el "Kindergarten" o Educación Infantil tendrá una jornada normal de treinta y siete horas semanales, de las cuales treinta horas serán lectivas y siete serán complementarias, dedicadas a las actividades propias del centro, de carácter docente.

Se establece un horario docente de 8:00 a 14:00 horas, de 08:30 a 12:30 horas en grupos generales y de 8:30 a 15:30 y de 12:30 a 17:00 horas en grupos de mañana y tarde, con comida.

Dentro de las actividades del "Kindergarten" o Educación Infantil se podrá programar una actividad extraescolar consistente en un curso de verano que se realizará durante el mes de julio, en horario de grupo general.

La organización del trabajo de los profesores se realizará para la cobertura de este horario con el criterio de un profesor titular por grupo y un profesor de apoyo por cada dos grupos.

El sistema acordado supone que los profesores del centro asumirán la cobertura razonable de las incidencias que afecten a la jornada docente, evitándose, en lo posible, la contratación de profesorado eventual para la cobertura de las citadas incidencias.

3. Periodos de incapacidad temporal.

En caso de que un trabajador o la trabajadora se sitúe en un periodo de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o en casos de periodos de suspensión de contrato previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como en casos de incapacidad temporal por contingencias distintas a las aquí señaladas le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores. En todo caso, en el supuesto de que el periodo de suspensión del contrato coincida total o parcialmente con los meses de julio y agosto, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones que coincidan con el periodo de incapacidad temporal a continuación del periodo de suspensión de contrato (salvo acuerdo en contrario).

Art. 16. Jornada de trabajo y descansos del personal de Administración y Servicios Generales y Complementarios.

1. Jornada.

Se acuerda una jornada anual de 1.615 horas en cómputo global. Esta jornada se desarrollará en un máximo de 207 jornadas de trabajo, respetándose, en todo caso, los límites legales de jornada de trabajo y descanso entre jornadas.

La distribución de las horas de trabajo del personal de Administración y de Servicios Generales y Complementarios se efectuará tanto durante el curso escolar como durante las vacaciones escolares, según las necesidades del Colegio, en jornadas de ocho horas de lunes a viernes, sin más limitaciones que las legalmente establecidas y siempre teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Durante los días no lectivos de julio y agosto el personal al que se refiere este artículo tendrá una jornada continuada de un máximo de seis horas diarias, en jornadas de seis horas de lunes a viernes, sin perjuicio de los turnos que hayan de establecerse.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo el exceso de horas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, de conformidad con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas dedicadas por el personal de Administración a los cursillos extracurriculares tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de su retribución y del límite máximo a realizar anualmente establecido por la legislación vigente, siempre y cuando superen la jornada máxima anual.

A los efectos del cómputo de jornada para la determinación de horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el cómputo anual, de tal manera que, siempre que sea posible, se compensarán las horas por encima de la jornada normal diaria con períodos de descanso. En caso de que no se puedan compensar las horas extraordinarias con períodos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, las mismas serán retribuidas.

2. Vacaciones.

El personal de Administración, Servicios Generales y Servicios Complementarios tendrá derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo una vacación retribuida de un mes, teniendo en cuenta las situaciones personales del trabajador, o los días que en proporción le correspondan, si el tiempo de trabajo fuera menor.

Las vacaciones se disfrutarán en el curso escolar (del 1 de septiembre al 31 de agosto) en el que se devenguen y, como máximo, hasta el 31 de octubre del curso siguiente, momento en el cual las vacaciones quedarán canceladas salvo que por cuestiones organizativas del Colegio los trabajadores no hayan podido disfrutar de las mismas en el periodo antedicho, en cuyo caso se pactará la fecha de disfrute de mutuo acuerdo.

La programación de vacaciones se realizará en función de las necesidades operativas del Centro, por la Dirección del Centro, y se solicitarán por los trabajadores antes del 15 de octubre para las vacaciones y descansos hasta el 31 de marzo y 31 de marzo para las vacaciones de verano. El Centro planificará las vacaciones en el plazo de un mes desde las fechas referenciadas con anterioridad.

La Dirección del Centro facilitará los cambios entre trabajadores de la misma categoría y función siempre que este cambio no afecte a la operatividad.

Asimismo, los trabajadores de estos colectivos tendrán derecho a diez días laborables en concepto de asuntos propios cada año o la fracción correspondiente si el tiempo de trabajo fuera menor.

Capítulo VI

Suspensiones e interrupciones de la relación laboral

Art. 17. Incapacidad temporal.— En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses se abonará al trabajador o trabajadora el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad, se abonará un mes más por cada período de tres años de servicio continuado.

Art. 18. Riesgo durante el embarazo y maternidad/paternidad.— En los supuestos de riesgo durante el embarazo y suspensión por maternidad/paternidad, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro padre progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período

de suspensión de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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 período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros por falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados, 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 período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como los previstos en el siguiente apartado y en relación a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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 maternidad biológica 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.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad se regulará por lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Permisos retribuidos.*— 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 constitución de pareja de hecho ante el Registro Público correspondiente.

- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- 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 período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el colegio al trabajador o la trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora, en el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que perciba en el Colegio.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 20. *Permiso no retribuido.*— Todo el personal podrá solicitar cada año hasta quince días de permiso sin sueldo. La Dirección del Colegio decidirá su concesión atendiendo a las necesidades del mismo y tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 21. *Lactancia.*— En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo previsto en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 común acuerdo con la Dirección del Colegio Alemán. En todo caso, de acumularse en jornadas completas el permiso por lactancia, se disfrutarán de forma ininterrumpida en un período de cuatro semanas a continuación del período de suspensión por maternidad/paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 22. *Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto.*— En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Art. 23. *Reducción de jornada por guarda legal o motivos familiares.*— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 menor cumpla los 18 años. Con autorización de la Dirección del Colegio podrá establecerse que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Colegio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Colegio.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute tanto del permiso de lactancia como de la reducción de jornada regulada en el presente artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección del Colegio con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Dirección y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 24. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo por causa de la violencia de género o víctimas del terrorismo.— Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el Colegio.

Art. 25. Excedencia forzosa.— La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en el Colegio los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical correspondiente.

Podrá solicitarse la excedencia forzosa para dedicar el período de un curso docente escolar al perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el Colegio, siempre y cuando se acredite de forma fehaciente a la Dirección del Colegio la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza. Al término del período de excedencia el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de dos meses a su puesto de trabajo.

Art. 26. Excedencia voluntaria.— El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, que deberá resultar solicitada con la antelación suficiente de un mes y surtirá efectos a partir del término del curso escolar, salvo pacto en contrario. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el colegio de las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el Colegio.

Excepcionalmente, escuchado el Comité de Empresa, la Dirección del Colegio podrá conceder el derecho a reserva de puesto de trabajo si concurren las siguientes circunstancias:

- Que la excedencia voluntaria se solicite por un año como máximo y coincidiendo con el curso escolar.
- Que el trabajador haya prestado sus servicios ininterrumpidamente durante los doce años anteriores a la solicitud de la excedencia voluntaria.
- Que la solicitud se presente antes del 1º de febrero inmediatamente anterior.

Art. 27. Excedencia por cuidado de hijo o por motivos familiares.— Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de

acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del Colegio Alemán, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En el caso de que se produzcan modificaciones legislativas que impacten lo previsto en el presente Capítulo, dichas modificaciones tendrán que ser sometidas a discusión en reunión de la Comisión Paritaria a los efectos de adaptar dichas modificaciones a las previsiones del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VII

Formación y promoción profesional

Art. 28. *Cursos de perfeccionamiento y actualización.* — Cuando el trabajador asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el Colegio, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia serán a cargo del Colegio.

En el resto de cursos de perfeccionamiento y actualización profesional, el Colegio podrá hacerse cargo de los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correspondientes cuando así lo solicite el trabajador y previa expresa aceptación de la Dirección del Colegio.

Art. 29. *Permisos y adaptación de jornada.* — El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo en otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo – siempre que éste exista – cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de específica utilidad para la actividad profesional desarrollada en el Colegio o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo VIII

Retribuciones

Art. 30. *Revisiones salariales.* - Se pacta una fórmula de incremento salarial anual para todo el personal afecto por el presente Convenio Colectivo basado en un porcentaje (“coeficiente de consolidación”) sobre el Índice de Precios al Consumo (“IPC”) interanual del mes de agosto del ejercicio en curso.

Este coeficiente de consolidación depende únicamente de la variación de los ingresos debidos al número de alumnos, al que se aplicará además un coeficiente de corrección del 0,1, de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \text{Revisión salarial (\%)} &= \text{IPC agosto año en curso} + \text{coeficiente de consolidación} \\ \text{Coeficiente de consolidación} &= \left(\frac{\text{n}^\circ \text{ de alumnos año en curso} - \text{becas año en curso}}{\text{n}^\circ \text{ de alumnos año anterior} - \text{becas año anterior}} - 1 \right) \\ &\quad * \text{coeficiente de corrección} \end{aligned}$$

El número de alumnos de base se fija en 1591 alumnos (1666 alumnos -75 becas). Este dato se utilizará para calcular el porcentaje de subida salarial a aplicar para el primer año. Para el curso 2017/2018 el número de alumnos se fija en 1626(1701 alumnos – 75 becas). Para el curso 2018/2019 el número de alumnos se fija en 1623 (1698 alumnos - 75 becas). En los ejercicios siguientes, se tomarán los datos de alumnos que el DSM remite a la Administración Pública Alemana y becas internas y externas de ese curso, comparando con los datos correspondientes, enviados el año escolar inmediatamente anterior.

Se pacta una subida efectiva del salario anual de los trabajadores afectados por el presente Convenio para el curso 2017/2018 de un 1,82% de los cuales un 1,6% corresponde al IPC anual de 2017 y un 0,22% de coeficiente de consolidación.

Se pacta asimismo una subida efectiva del salario anual de los trabajadores afectados por el presente Convenio para el curso 2018/2019 de un 2,18% de los cuales un 2,2% corresponde al IPC anual de 2018 y un -0,02% de coeficiente de consolidación.

Siendo el IPC positivo, en caso de que el resultado de aplicar el coeficiente de consolidación al IPC anual arroje un resultado negativo, no existirá modificación salarial. Siendo el IPC negativo, en caso de que el coeficiente de consolidación sea a su vez negativo, la modificación salarial será la correspondiente al IPC.

La revisión salarial de cada año escolar se comunicará al Comité de Empresa en el plazo de cinco días laborales tras la remisión de los datos de alumnos a la Administración Pública Alemana (en el mes de octubre) y se hará efectiva en la siguiente nómina con efectos desde el mes de septiembre anterior.

Art. 31. Retribuciones del personal docente.— La retribución del personal docente del Colegio, consistente en quince pagas mensuales, estará formada por el salario base y complemento por hijo y se ajustará a las tablas que se incorporan en el Anexo III para los distintos períodos de vigencia del Convenio, y cuyos conceptos sustituyen y absorben de modo absoluto todos los conceptos y complementos retributivos aplicados por el Colegio hasta su entrada en vigor.

En ningún caso las retribuciones del personal docente serán inferiores a las homólogas, considerando globalmente todos los conceptos de prestación laboral, de la enseñanza estatal española.

Art. 32. Retribuciones del personal de Administración, Servicios Generales y Servicios Complementarios.— Las retribuciones del personal de Administración, Servicios Generales y Servicios Complementarios del Colegio se ajustarán a las tablas que se incorporan en el Anexo IV, cuyos conceptos, igualmente, sustituyen y absorben de modo absoluto todos los conceptos y complementos salariales aplicados por el Colegio hasta su entrada en vigor.

Las retribuciones del personal de Administración estarán compuestas por: salario base, antigüedad (trienios), complemento de idioma, plus extrasalarial de transporte y complemento de calidad de trabajo.

Las retribuciones del personal de Servicios generales y complementarios estarán compuestas por salario base, plus extrasalarial de transporte, antigüedad (trienios) y complemento de calidad de trabajo.

El personal de Administración percibirá un complemento de idioma, consistente en 15 pagas mensuales y en la cuantía fijada en las tablas salariales (Anexo IV) que valorará el conocimiento de la lengua alemana.

Complemento de antigüedad: El personal de Administración, Servicios Generales y Servicios Complementarios tendrá derecho, por cada trienio perfeccionado, al complemento de antigüedad fijado en las tablas salariales de este convenio, comenzando a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente al de su vencimiento. Dicho complemento se percibirá durante quince mensualidades.

El personal de Administración, de Servicios Generales y Servicios Complementarios tendrá derecho a percibir durante quince mensualidades al año un complemento de calidad de trabajo, que se determinará en cada caso concreto, dependiendo de las responsabilidades y funciones asignadas.

Dicho complemento absorbe y compensa cualquier otro que como retribución de una responsabilidad o función específica viniese percibiendo el trabajador.

El personal de Administración y Servicios Generales percibirá un plus de transporte de naturaleza extrasalarial por el importe y las condiciones que figura en el Anexo IV de este Convenio, con independencia de la distancia que exista entre el colegio y el domicilio del trabajador. Dicho plus se percibirá durante once mensualidades al año.

Asimismo, la Dirección del Colegio podrá pactar con este personal otros pluses que retribuyan de un modo particular el desempeño de una determinada labor adicional o el ejercicio de una actividad suplementaria.

Art. 33. *Retribución proporcional.* — Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Art. 34. *Tiempo y forma de abono.* — El pago del salario se efectuará dentro de los últimos cinco días del mes correspondiente mediante transferencia o ingreso bancario en la cuenta corriente que hubiese designado a estos efectos el trabajador.

Art. 35. *Mantenimiento de la retribución en la movilidad funcional descendente.* — Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Colegio precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo IX

Mejoras sociales

Art. 36. Gratuidad de la enseñanza y becas.—

1. Los hijos del personal afectado por el presente Convenio tendrán derecho a la gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el Colegio Alemán de Madrid siempre y cuando:

a) Para el personal docente:

Será condición necesaria que la prestación laboral tuviese una duración ininterrumpida de más de un año completo, en cuyo caso, dependiendo de la jornada que se realizare, tendrá derecho a:

- Beca completa: Siempre y cuando realizare la mitad o más de las horas lectivas obligatorias que correspondan a la jornada completa.
- Media beca: Siempre y cuando realizare una cuarta o hasta la mitad de las horas lectivas obligatorias que correspondan a la jornada completa.

Los trabajadores que realizaren menos de una cuarta parte de las horas lectivas obligatorias que correspondan a una jornada completa no tendrán derecho a beca.

b) Para el personal de Administración y Servicios generales y Servicios Complementarios:

Será condición necesaria que la prestación laboral tuviese una duración ininterrumpida de más de un año completo, en cuyo caso, dependiendo de la jornada que se realizare, tendrá derecho a:

- Beca completa: Siempre y cuando se realizare una jornada de trabajo en cómputo semanal de veinte o más horas.
- Media beca: Siempre y cuando se realizare una jornada de trabajo semanal igual o superior a diez horas pero inferior a veinte horas.

Los trabajadores que realizaren una jornada de trabajo semanal inferior a diez horas no tendrán derecho a beca.

Como norma común, a efectos de cómputo de la prestación laboral -tanto para el personal docente como de Administración y Servicios generales no se tendrán en cuenta los períodos de prestaciones laborales anteriores que hubiesen sido interrumpidas en el Colegio Alemán de Madrid, aunque hayan tenido una duración superior a un año completo.

Cumplidos los requisitos para el devengo de las becas, el Colegio Alemán de Madrid abonará, con carácter retroactivo, desde el primer día de incorporación del trabajador, el importe correspondiente de la beca.

2. El ingreso de los hijos de los trabajadores se aceptará siempre y cuando superaren las pruebas de aptitud establecidas por el Colegio Alemán de Madrid.

3. De no ser factible el ejercicio del mencionado derecho en el Colegio Alemán de Madrid, las becas, en los mismos términos que los expuestos anteriormente, consistirán en el abono de las cuotas escolares en otra institución educativa de la Comunidad de Madrid de características similares, según determine la comisión de interpretación y seguimiento del presente convenio colectivo. En ningún caso las podrán superar el importe de las cuotas escolares que se pagaren en el Colegio Alemán de Madrid.

4. En el caso de personal docente, la percepción de beca en el Colegio Alemán de Madrid o, en su caso, en otra institución educativa, implicará automáticamente la no percepción del complemento familiar por el hijo encuestado.

5. El disfrute de una excedencia con reserva de puesto de trabajo no supondrá la pérdida de la beca, a la que tendrá derecho el trabajador mientras subsista esta circunstancia.

6. El trabajador podrá renunciar al derecho a beca que se habrá de realizar por escrito o en el propio contrato de trabajo.

Art. 37. Jubilación parcial y contrato de relevo.— Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos legalmente deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, el Colegio deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con el Colegio un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en el Colegio, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- b) En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar el Colegio para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.
- c) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 38. Indemnizaciones o premios por jubilación.— El trabajador que al jubilarse cuente con al menos los siguientes años de servicio activo en el Colegio, tendrá un premio de jubilación consistente en:

- Quince años de servicio activo: Tres mensualidades.
- Veinte años de servicio activo: Cuatromensualidades.
- Veinticinco años de servicio activo: Seis mensualidades.
- Treinta años de servicio activo: Siete y media mensualidades.
- Treinta y cinco años o más de servicio activo: Nueve mensualidades.

Para el cálculo del premio de jubilación se tendrá en cuenta el último salario anual del trabajador previo a producirse su jubilación.

En caso de jubilación parcial el premio será abonado en el momento de producirse la jubilación completa del trabajador. En este sentido, será tenido en cuenta el salario anual actualizado al momento de producirse la jubilación total que tuviese el trabajador previo a su jubilación parcial. Este compromiso queda garantizado mediante el instrumento de externalización o exteriorización, consistente en la suscripción del correspondiente seguro por parte de la Dirección del Colegio Alemán.

Siempre que las condiciones de este seguro lo permitan, el trabajador que haya alcanzado la edad de la jubilación ordinaria y siga prestando su servicio en el Colegio mediante un contrato de jubilación parcial, podrá optar por el abono anticipado de su premio de jubilación por la parte proporcional correspondiente a su jubilación parcial teniendo en cuenta los años de servicio alcanzados en ese momento.

Al dejar el servicio activo en el Colegio por completo, se le abonará el resto del premio de jubilación que le hubiera correspondido en el momento de haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación.

Art. 39. Paga por permanencia o vinculación con el Colegio.— Los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios en el Colegio recibirán, el mes de enero del año en que alcancen dicha permanencia, una gratificación extraordinaria de una mensualidad.

Se entenderá por mensualidad a los efectos del presente capítulo:

- a. Personal docente: cantidad comprensiva del salario base del mes precedente y complemento por hijo.
- b. Personal de Administración y Servicios generales: cantidad comprensiva de todos los conceptos salariales; con excepción por tanto del plus de transporte.

Art. 40. Ayuda manutención.— Tanto el personal de Administración como el de Servicios Generales y Complementarios podrá utilizar, para sus comidas, los servicios de comedor de la cafetería del Colegio abo- nando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Asimismo, se percibirá por todos aquellos trabajadores de estos colectivos que estén realizando jornada partida, la cantidad fijada en el Anexo IV en concepto de ayuda de comida, proporcionalmente al número de días trabajados en jornada partida.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Art. 41. Prevención de riesgos laborales.— El Colegio Alemán y el personal afectado por el presente Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general; y particularmente lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que regula la Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias que la desarrollan.

Capítulo XI

Derechos sindicales

Art. 42. Ejercicio de los derechos de representación de los trabajadores.— Los derechos de representación colectiva y sindical y de reunión de los trabajadores en la empresa se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los miembros del Comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, teniendo presente el número actual de trabajadores del Colegio Alemán de Madrid, se cifra en veinte horas. Con objeto de adecuar el ejercicio de este derecho por los miembros del Comité de empresa que tienen la condición de personal docente, se establece que éstos cuenten con una reducción semanal de tres horas lectivas o de clase para el ejercicio de sus funciones de representación.

Capítulo XII

Faltas y sanciones

Art. 43. *Calificación de las faltas.*— Se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Art. 44. *Faltas leves.*— Son faltas leves:

- Tres faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- No comunicar los cambios de domicilio.
- Negligencia en la entrega de las calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- Una o dos faltas injustificadas en el cumplimiento de las vigilancias en un plazo de treinta días.

Art. 45. *Faltas graves.*— Son faltas graves:

- Más de tres y hasta diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Dos o tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.
- Tres o más faltas injustificadas en el cumplimiento de las vigilancias, en un plazo de noventa días.
- Los actos contra la disciplina académica y orden interior recogidos en el Reglamento de Régimen Interno o “Dienstordnung” y demás reglamentos de régimen interno. Si tales faltas afectasen a la buena marcha de los servicios, serán consideradas faltas muy graves.
- No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- Discusiones públicas con los compañeros de trabajo que menosprecien ante los alumnos o padres la imagen de un educador o del Colegio. Si tales discusiones implicasen escándalo notorio, se considerará falta muy grave.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Art. 46. *Faltas muy graves.*— Son faltas muy graves:

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en un período de treinta días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un período de noventa días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Colegio.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente y lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interno o la “Dienstordnung” y demás reglamentos de régimen interno.
- La inobservancia del deber de confidencialidad cuando resulte exigible por ley, reglamento o convenio.
- La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- El acoso moral, consistente en el comportamiento no deseado que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- El acoso sexual, consistente en un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Asimismo, los incumplimientos laborales en los términos que establece el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - Las ofensas verbales o físicas a la Institución, su Dirección o a las personas que trabajan en ella o a los familiares que convivan con ellos.
 - La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al alumnado o a las personas que trabajan en el Colegio.

Art. 47. *Prescripción de las faltas.* — Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 48. *Sanciones.* — Las sanciones serán:

- Por faltas leves: Amonestación verbal y, si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días o despido.

Art. 49. *Formalización de las sanciones.* — Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

El Comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como del resto de sanciones, a petición del trabajador afectado.

Si se hubiera informado al Comité de empresa de la sanción impuesta, éste deberá ser oído en los casos de suspensión de empleo y sueldo o despido.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de empresa precisará la apertura de expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de empresa.

En los supuestos de que un trabajador sea requerido por la Dirección del Colegio en el transcurso de una actuación que pueda dar lugar a la imposición de una medida disciplinaria muy grave, el trabajador afectado podrá recabar la presencia de un miembro del Comité de empresa, sobre lo que será informado por la propia Dirección.

Art. 50. *Reducción de sanciones.* — La Dirección del Colegio, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho objeto de sanción, la conducta del trabajador y el informe en su caso del Comité de empresa, podrá reducir las sanciones, de acuerdo con la legislación vigente y el presente convenio colectivo.

Art. 51. *Anotación de sanciones.* — La Dirección del Colegio anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves y muy graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Las sanciones deberán ser firmes para poder ser anotadas.

Art. 52. *Cancelación de las sanciones.* — La no comisión de faltas en los períodos que a continuación se refieren determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal:

- Faltas leves: un año.
- Faltas graves: tres años.
- Faltas muy graves: cinco años.

Art. 53. *Infracciones del Colegio como empleador.* — Las infracciones en materia laboral del Colegio serán las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales en materia de trabajo.

Tales infracciones serán conocidas por la Autoridad Laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Valoradas en su conjunto compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicadas por la empresa con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supongan la nulidad de todo el convenio.

Segunda. *Absorción y compensación.* — Las condiciones económicas pactadas absorberán cualquier otra que por disposición legal futura implique la creación de nuevos conceptos retributivos o mejora de los existentes.

Únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total anual del presente Convenio.

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá en ningún caso ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen, respetándose dichas situaciones, que se mantendrán estrictamente “ad personam”, con la creación de un complemento personal por hora trabajada que será absorbible con las futuras modificaciones que se produzcan como consecuencia de variaciones de nivel, categoría o situación familiar. Este complemento no será absorbible como consecuencia de los incrementos que se produzcan por las revisiones salariales anuales, no siendo tampoco susceptible de actualización en estos casos.

Tercera. *Solución extrajudicial conflictos.* — Las partes se someten expresamente al “Acuerdo Interprofesional suscrito para el ámbito de la Comunidad de Madrid entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”, así como al “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.”

Cuarta. *Retribución flexible.* — La introducción de la Retribución flexible, según la legislación vigente en cada momento, forma parte de las Mejoras sociales.

Quinta. *Gastos de viajes.* — Los trabajadores percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas por los viajes y desplazamientos que realicen:

— Cuando se haya pernoctado:

Por viajes y desplazamientos	Cuando el Colegio o la entidad organizadora del viaje no asuma todos los gastos del desplazamiento y manutención	Cuando el Colegio o la entidad organizadora del viaje asuma todos los gastos del desplazamiento y manutención siempre y cuando se trate de viajes organizados por el Colegio y se trate de un viaje de acompañamiento de estudiantes.
fuera de España	50 euros/día	30 euros/día
dentro de España	50 euros/día	25 euros/día

— Cuando no se haya pernoctado: el importe será la mitad de lo establecido en la anterior tabla.

Los trabajadores no generarán dietas por los viajes o desplazamientos que realicen siempre y cuando el Colegio o la entidad organizadora del viaje asuma todos los gastos del desplazamiento y manutención y no se trate de un viaje de acompañamiento de estudiantes.

Sexta. Aportaciones para mudanzas.—Cuando un trabajador nuevo se incorpore al Colegio Alemán de Madrid y ello exija su cambio de residencia (siempre y cuando el trabajador tenga su residencia habitual fuera de la Comunidad de Madrid), percibirá en concepto de ayuda por los gastos de mudanza efectivamente incurridos una compensación máxima de hasta 4.500 euros, previa acreditación (mediante factura o ticket de compra) en un plazo máximo de 3 meses desde el ingreso del trabajador de los gastos efectivamente incurridos mediante la presentación de los correspondientes recibos. En caso de no acreditar los importes en el plazo estipulado el trabajador perderá el derecho a el reembolso aquí contemplado.

Esta ayuda se abonará de la siguiente manera:

- Tras la finalización del primer año de relación laboral: hasta un 40% del importe incurrido.
- Tras la finalización del segundo año de relación laboral: hasta un 30% más del importe incurrido.
- Tras la finalización del tercer año de relación laboral: el 30% restante.

Se entenderán por gastos de mudanza aquellos gastos relacionados con el cambio de domicilio del trabajador. En este sentido, el Colegio reembolsará los siguientes gastos en función de las siguientes reglas:

- El Colegio únicamente cubrirá un solo traslado ya sea en avión o tren (restituyéndose únicamente el gasto correspondiente a clase turista y haciéndose extensivo en su caso a la pareja del trabajador y sus hijos) o en coche particular (abonándose los gastos de gasolina y peajes ocasionados por el desplazamiento en un vehículo particular, siempre y cuando se realice por un camino directo entre la antigua y nueva residencia en Madrid).
- En el caso de que el trabajador viaje en coche particular se abonarán los gastos incurridos en el alojamiento durante el trayecto si el viaje dura más de 10 horas y como máximo por una noche en un hotel de 3 estrellas.
- Sera necesario solicitar presupuesto a dos o más empresas independientes de mudanzas para poder elegir la empresa más económica. Se abonarán los gastos desde el lugar de residencia anterior del trabajador a Madrid. Han de presentarse y documentarse tanto los presupuestos solicitados como la factura efectivamente abonada por el trabajador.
- Quedan expresamente excluidos los siguientes gastos: búsqueda de la vivienda en Madrid, honorarios de agencias inmobiliarias o gastos de fianzas, avales etc generados por el alquiler de la vivienda, así como los gastos en los que incurra el trabajador en su caso por el retorno a su lugar de origen (o cualquier otro) una vez se extinga la relación laboral que unía a las partes.
- El Colegio pagará los gastos referidos, considerando la finalización de años de relación laboral, una vez al año, antes de finales de octubre.

Séptima. Plan de jubilación parcial.

I. Objeto y finalidad:

El plan de jubilación parcial adoptado en reunión de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo en fecha de 27 de marzo de 2013 tiene como finalidad posibilitar el acceso a la jubilación parcial del personal de la empresa Colegio Alemán de Madrid, en las condiciones y con los requisitos de acceso vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, en los términos previstos en el apartado dos de su disposición final duodécima, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, y todo ello en desarrollo de la previsión que ya en el artículo 36 del anterior Convenio Colectivo del Colegio Alemán se introdujo en materia de jubilación parcial, y que se recoge en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

Por tanto, en cumplimiento de la previsión contenida en el citado artículo 35 del vigente Convenio Colectivo, el Colegio Alemán de Madrid, siempre que las partes se encuentren de acuerdo al efecto, concederá la jubilación parcial a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Plan en los términos, requisitos y condiciones contemplados en los apartados siguientes.

II. Personas incorporadas:

Uno. Se incorpora al presente Plan de jubilación parcial el personal del Colegio Alemán de Madrid incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, que tenga cumplidos 61 años de edad con anterioridad al 1 de enero del 2019 (60 años en los supuestos legalmente admitidos) y reúna el resto de requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación vigentes antes de la entrada en

vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, en los términos previstos en el apartado dos de su disposición final duodécima, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Dos. A Los meros efectos de comunicación prevista en el artículo cuarto del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas en materia de prestaciones por la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en la relación adoptada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la lista de personas incorporadas efectivamente a este plan de acuerdo con lo previsto en el apartado II.1 fue en su día notificada, en tiempo y forma, a la Administración de la Seguridad Social.

Tres. En todo caso, la relación nominal que se incorporó como anexo al acuerdo de 27 de marzo de 2013, que fue comunicada a la Administración de la Seguridad Social, tendrá carácter meramente informativo sin perjuicio de la incorporación al Plan de los trabajadores que, sin constar en aquella, acrediten el cumplimiento de los requisitos de acceso a la jubilación parcial. Por otra parte, se indica que dicho Listado Anexo recoge los trabajadores que cumplen el requisito de edad, si bien el requisito de carencia deberá ser en su día acreditado por los trabajadores para su acceso efectivo a la jubilación parcial, por lo que la mera inclusión en el referido listado, no generará necesariamente expectativa alguna de jubilación parcial en el caso de no cumplirse todos los requisitos necesarios para el acceso a la jubilación parcial.

III. Normativa aplicable:

En lo no previsto expresamente en este Plan, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Convenio Colectivo del Colegio Alemán de Madrid y restantes normas del referido Convenio, y en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

ANEXO I

1. *Cálculo de salarios.* —El cálculo de los salarios del personal docente empleado en el “Colegio Alemán de Madrid”, se efectuará a partir del 1 de septiembre de cada año conforme a los siguientes criterios que se revisarán cada primero de septiembre:

- 1.a) Categoría del profesor: La adscripción de un profesor a una determinada categoría se efectuará por la Dirección del Colegio y se comunicará inmediatamente a la Administración. Dicho profesor será adscrito a la categoría para la cual tiene la capacidad profesional y en la cual está impartiendo clases. Al profesor que por motivos ajenos a su voluntad, la dirección pedagógica le asigne clases (Stundendeputatsverteilung) que no concuerden con su categoría profesional contratada, no le podrán considerar, a efectos de remuneración, en una categoría inferior a la suya.

Sistema de evaluación profesional.

Durante el curso escolar 2005/2006 se constituirá una Comisión para el diseño y puesto en marcha de un Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Docente del DSM, basado en parámetros transparentes y objetivos de calidad docente. Esta Comisión estará compuesta por:

- Dos miembros en representación de la Junta Directiva.
- Director o persona en quién éste delegue.
- Director “Grundschule” o Primaria (1-4).
- Director Técnico.
- Director “Kindergarten” o Educación Infantil.
- Director Financiero/Gerente.
- Presidente del Comité de empresa.
- Representante del “Kindergarten” o Educación Infantil del Comité de empresa.
- Representante de la “Grundschule” o Primaria (1-4) del Comité de empresa.
- Representante de Secundaria (5-12) o de la Oberschule del Comité de empresa.
- Experto en la materia, que será elegido por el resto de los miembros de la Comisión.

El sistema de Evaluación se implantará durante el curso 2006/2007 en pruebas, sin que las evaluaciones tengan más efecto que el meramente informativo y para que se realicen los ajustes necesarios del Sistema.

A partir del año escolar 2007/2008 el Sistema ya validado será referencia para la negociación del establecimiento efectivo de un sistema de complemento variable transparente y objetivo independiente de la retribución fija. A partir del curso escolar 2007/2008 con el Sistema de Evaluación ya validado y negociado, se aplicará la vinculación de los niveles de experiencia a la evaluación del Profesor.

1.b) Nivel según la experiencia: Los escalafones de las tablas salariales se basan en la experiencia profesional de cada profesor en la enseñanza y cada tres años el profesor ascenderá un escalafón.

A los profesores que han sido funcionarios o personal contratado en centros docentes en Alemania, se les clasificará automáticamente en el escalafón de experiencia que les corresponda. Los años de servicio prestados en otros colegios serán objeto de estudio por la Dirección del Colegio, que decidirá si corresponde su cómputo según los siguientes criterios:

- La formación práctica (Referendarszeit) será reconocida en su totalidad hasta un máximo de dos años.
- Los años de servicio prestados en los sistemas educativos privado y público (Educación Infantil -Clase 13) serán reconocidos en su totalidad.
- La actividad lectiva de empleados fijos del Goethe Institut, del Instituto Cervantes y de la Escuela Oficial de Idiomas será reconocida en un 50%.
- No se reconocerá la actividad lectiva en las escuelas de idioma privadas o en otras instituciones para la formación de adultos.

Los justificantes de los años de servicio prestados en las instituciones reconocidas se presentarán en versión original.

1.c) Ajuste de horas ("Bugstunden"): Teniendo en cuenta que el número de horas lectivas del personal docente puede cambiar cada año, el cálculo del salario de cada profesor se hará siempre según el número de horas lectivas contratadas.

Por razones organizativas, un profesor podrá impartir una hora semanal lectiva más, o menos, sin que varíe su salario. Al curso siguiente se compensará su horario con una hora más, o menos.

Si por necesidades de horario la diferencia fuera de 2 horas semanales lectivas, será necesaria la conformidad del profesor afectado.

1.d) Criterios de ascenso: Los criterios determinantes para la concesión o denegación de un ascenso de categoría después de ocho años de pertenencia al Colegio Alemán y previa solicitud, serán los siguientes:

- Metodología didáctica en la impartición de las clases (preparación, desarrollo y resultado). Este extremo se evaluará en una de las clases, con la presencia directa del director y del jefe del seminario correspondiente.
- Capacidad pedagógica.
- Actitud de colaboración en cualquier actividad de la vida escolar.
- Participación en cargos de responsabilidad, tanto escolares como extraescolares.
- Conocimiento suficiente de las lenguas alemana y española (Mittelstufe-nivel medio).
- La valoración de los apartados anteriores se realizará por escrito y se incorporará al expediente personal del profesor. La calificación mínima para el ascenso será de 3 (bien o admitido), según el sistema de calificación del "Colegio Alemán".

El profesor puede solicitar dicho ascenso a partir del octavo año de su pertenencia al Colegio Alemán y siempre antes del 1º de febrero del año en curso. La dirección pedagógica decidirá sobre el ascenso y lo comunicará al profesor antes del 1º de septiembre del mismo año.

2. *Complemento familiar por hijos.* —El complemento familiar por hijos se percibe por cada hijo hasta la mayoría de edad del hijo o bien, si continúa sus estudios de formación y mientras éstos duren, hasta que cumpla veintisiete años.

- Este derecho está sujeto a la presentación de la certificación de formación académica o profesional para los mayores de dieciocho y menores de veintisiete años y se pagará el complemento hasta agosto inclusive, a pesar de que el hijo finalice sus estudios en el mes de junio.

- En el mes en que el hijo cumpla dieciocho años cesará el derecho a complemento por hijo, o bien en el mes que cumpla veintisiete años, si hubiera continuado su formación académica o profesional.
- En todos los demás casos, el cambio de situación familiar por hijo producirá efectos económicos a partir del mes en que se presente la documentación correspondiente.

No se computarán los hijos que vayan al “Colegio Alemán de Madrid” o que reciban otro tipo de apoyo del Colegio.

Todo el personal queda obligado a comunicar de inmediato cualquier variación que se produzca en su situación familiar referente a los hijos para que se efectúe la correspondiente regulación económica. El incumplimiento de esta norma obligará a la devolución (si procede) de las cantidades cobradas indebidamente.

ANEXO II
GRUPOS PROFESIONALES PERSONAL DOCENTE

DENOMINACIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL	IMPARTE CLASES EN		HORAS SEMANALES DE TRABAJO EFECTIVO	CATEGORÍA	
	SECCIÓN	CURSOS		INICIAL	MÁXIMA
Erzieherin sin tutoría	KiGa	KG1 a KG3	37 (30 lectivas y 7 complementarias)	V	
	GS (Ganztag)	1 a 4	28		
Erzieherin con tutoría	KiGa	KG1 a KG3	37 (30 lectivas y 7 complementarias)	IV	
Grundschullehrer	GS	1 a 4	28	III	
	Sek. I con ocupación exclusiva en la Orientierungsstufe (Einsatz nur in der Orientierungsstufe)	5 a 6	24		
Profesor de Oberschule sin prueba de madurez (ohne Reifeprüfung)	Sek. I en régimen general	5 a 10	24	IIb	IIa
	Sek. I en una única asignatura no troncal ** (nur ein Nebenfach)	5 a 10	28		
	Sek. I y/o II en asignaturas sin prueba de madurez	5 a 12	28		
Profesor de Oberschule con prueba de madurez (mit Reifeprüfung)	Sek. I y II en régimen general	5 a 12	24	IIa	I

* El ascenso a la categoría máxima sólo será posible tras el transcurso de ocho años y previa solicitud, de conformidad con los criterios de ascenso contenidos en el Anexo I 1d.

** Como asignatura no troncal se considerarán todas las asignaturas salvo: alemán, matemáticas, inglés, castellano
Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del centro lo requieren.

Los "Fachlehrer" (antigua IVa) según el antiguo Convenio mantendrán sus condiciones anteriores hasta el cese de su relación laboral con el colegio. Se le aplicarán las mismas revisiones salariales que al resto del personal. Asimismo, las personas adscritas a las categorías a extinguir (Dirección Técnica, Subdirección Grundschule y Subdirección Kindergarten) mantendrán sus condiciones anteriores hasta la publicación de su cargo. Los demás docentes cuyas condiciones anteriores resulten más favorables que las recogidas en el presente convenio mantendrán aquellas como condiciones personales incorporadas a sus contratos de trabajo individuales

GRUPOS PROFESIONALES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, SERVICIOS GENERALES Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Grupo I	Definición de puestos de trabajo
Jefe de Sección	Aquel trabajador que bajo las órdenes del órgano de administración se encarga de dirigir y controlar una sección o departamento determinado del Colegio.
Jefe de Administración	Aquel trabajador que con un alto nivel de responsabilidad y autonomía se encarga de coordinar y gestionar la dirección administrativa o la secretaría del Colegio.
Jefe de Personal	Aquel trabajador responsable entre otros asuntos de los aspectos relacionados con la legislación laboral, la contratación, la selección del personal y la relación con los representantes de los trabajadores.

Grupo II	
Informático	Aquel trabajador encargado de supervisar la instalación, mantenimiento y seguridad del sistema informático además de evaluar y proponer mejoras relacionadas con el área informática del Colegio.
Técnico de sistemas informáticos	Aquel trabajador que, siguiendo instrucciones del Informático, asegura el mantenimiento de los equipos y soportes informáticos del Colegio.
Técnico de sistemas audiovisuales	Aquel trabajador que asegura el mantenimiento de los equipos y soportes audio visuales del Colegio.
Oficial administrativo	Aquel trabajador que, estando bajo la dirección del Jefe de Administración lleva a cabo tareas propias de la administración del Colegio de manera autónoma que impliquen razonamiento e iniciativa.
Auxiliar administrativo	Aquel trabajador que realiza tareas elementales relacionadas con la administración del Colegio con alto grado de dependencia y un nivel de iniciativa bajo.

Grupo III	
Técnico	Aquel trabajador encargado de realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones del Colegio, así como dirigir y coordinar las actividades relacionadas con su área y los trabajadores adscritos a la misma.
Oficial de Mantenimiento	Aquel trabajador que, de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente realiza los trabajos específicos de cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias del Colegio. Lleva a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones.
Auxiliar de Mantenimiento	Aquel trabajador que desarrollan de manera no cualificada las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones del Colegio y realizan las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área.
Portero	Aquel trabajador que atiende las necesidades del Colegio en lo que a la recepción de visitas, gestión del correo, recepción de paquetes y llamadas telefónicas se refiere, organizando además el servicio de ordenanzas.
Ordenanza	Aquel trabajador que sin poseer titulación o capacitación específica, ejecuta las órdenes e instrucciones emanadas del Portero.

Grupo IV	
Psicólogo	Aquel trabajador que, disponiendo de una titulación exigida desarrolla las labores propias de su profesión con respecto a los alumnos.
Auxiliar Psicología	Aquel trabajador que, bajo las órdenes y directrices del Psicólogo se encargan de la ayuda de los alumnos en todo lo relacionado con el departamento de psicología.

Grupo V	
Enfermero	Aquel trabajador encargado de la atención y cuidados médicos básicos de los alumnos.
Auxiliar de Enfermería	Aquel trabajador de ayudar y asistir a los enfermeros en las labores de la atención y cuidado médico de los alumnos.

Grupo VI	
Bibliotecario	Trabajador que en el ámbito de la biblioteca desarrolla procedimientos para organizar la información y ofrecer servicios para ayudar a los alumnos en la manera más eficiente de utilizar los recursos de la biblioteca del Colegio.
Auxiliar Bibliotecario	Trabajador que estando bajo las órdenes e instrucciones del bibliotecario se encarga de desempeñar labores de ayuda en la organización de la información y la clasificación de los recursos de la biblioteca del Colegio.
Asistente de deberes	Trabajador encargado de la asistencia y vigilancia del alumno inscrito en el servicio de asistencia de deberes. Orientación del alumno hacia la realización autónoma de sus deberes y preparación de exámenes

ANEXO III.1 (año escolar 2018/2019)
OBERSCHULE Y GRUNDSCHULE Y KINDERGARTEN
SALARIO BASE (15 PAGAS MENSUALES)

	Base	Experiencia (años completos)	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24 y +	
			nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OS	Gymnasium (máxima)	C	I	3.044,11	3.218,09	3.392,12	3.566,11	3.740,11	3.914,11	4.088,09	4.262,10	4.377,84
OS	Gymnasium (mit Abi)	A	Ila	2.772,76	2.932,59	3.092,40	3.252,24	3.412,06	3.571,89	3.731,74	3.891,49	
OS	Gymnasium (ohne Abi)	T	IIb	2.627,43	2.773,10	2.918,80	3.064,50	3.210,21	3.355,88	3.501,58	3.592,58	
GS	Grundschullehrer	E	III	2.428,25	2.564,47	2.700,70	2.836,96	2.973,18	3.109,43	3.245,69	3.381,97	3.513,77
KG	Erzieher con tutoría	G	IV	1.930,42	2.020,82	2.111,20	2.201,59	2.291,99	2.382,39	2.472,78	2.563,18	2.601,35
KG	Erzieher sin tutoría	O	V	1.768,24	1.839,85	1.915,30	1.994,76	2.074,25	2.153,74	2.233,22	2.312,71	2.342,86

C.FAMILIAR		
OS/GS	Complemento por hijo no matriculado en la DSM	88,99
KiGA	Complemento por hijo no matriculado en la DSM	81,33

JORNADAS SEGÚN TABLA

Orientativamente	OS	24/28 h.	Aumento de 2,18% respecto a 2017/2018
	GS	28 h.	
	KG	37/28 h.	

Las personas adscritas a las categorías a extinguir (Dirección Técnica, Subdirección Grundschule y Subdirección Kindergarten) mantendrán sus condiciones anteriores hasta la publicación de su cargo. Con motivo de la consolidación de las tablas del personal docente se llevará a cabo el ajuste de los niveles del personal docente, manteniendo en todo caso sus condiciones retributivas.

ANEXO III.2
COMPLEMENTOS ECONÓMICOS ESPECÍFICOS

En caso de que se perciba un complemento económico específico, este complemento será acordado en una Comisión Paritaria.

La siguiente tabla recoge los puestos que reciben un complemento económico específico y fijan su cuantía:

PUESTO	COMPLEMENTO ECONÓMICO ESPECÍFICO
Dirección Técnica	6000€
Subdirección Colegio	6000€
Subdirección GS	4000€
Subdirección KIGA	4000€
Coordinación didáctica	2500€
Coordinación clases 5 y 6	2500€
Coordinación clases E	2500€
Coordinación clases SEK I	2500€
Coordinación clases SEK II	2500€

El complemento retributivo se devengará en doce mensualidades con independencia de la reducción de horas según convenio. El pago del complemento se efectuará en doce plazos de septiembre a agosto de la misma cuantía cada uno de ellos, a excepción del complemento de coordinación de los cursillos de continuación que será abonado en idénticos plazos en los meses de octubre a junio.

El complemento de coordinación de cursillos extracurriculares se calcula con referencia a 5 horas lectivas semanales de cursillos extracurriculares, pagadero en 9 meses.

Las personas adscritas a los puestos de Dirección Técnica, Schilf, Subdirección Grundschule y Subdirección Kindergarten mantendrán sus condiciones anteriores hasta la publicación de su cargo. Los complementos recogidos en esta Tabla se aplicarán en el momento de elegir nuevos cargos.

ANEXO II.3

Año escolar 2018/2019).

Personal docente de cursillos extracurriculares.

La hora lectiva semanal de cursillos extracurriculares asciende a 127,27 euros brutos al mes durante 9 meses (incluido el periodo de vacaciones).

Para los profesores de los cursillos de iniciación miembros de la Fachschaft- Deutsch-Oberschule (seminario de alemán) estas horas se incluirán en el cómputo de sus horas lectivas.

En caso de que la coordinación de cursillos de continuación sea asumida por un docente extracurricular equivaldrá a 5 horas lectivas semanales

ANEXO IV (Año Escolar 2018/2019)
TABLA SALARIALES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, SERVICIOS GENERALES Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

IMPORTE PARA 2018-2019			DISTRIBUCIÓN POR CONCEPTOS						
GRUPO	CATEGORÍA	HORAS	SALARIO MÍNIMO	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE *	IDIOMA *	TRIENIOS	AYUDA COMEDOR*	COMPLEMENTO CALIDAD DEL TRABAJO (MÍNIMO)**
Grupo I	Jefe de Sección	40		16.090,28 €	1.942,08 €	- €	- €	1.385,31 €	14.582,33 €
	Jefe de Administración	40	34.000,00 €						
	Jefe de Personal	40							
Grupo II	Informático	40	28.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	14.198,99 €
	Técnico de sistemas informáticos	40	15.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	1.198,99 €
	Técnico de sistemas audiovisuales	40	15.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	1.198,99 €
	Oficial administrativo	40	22.000,00 €	13.801,01 €	1.942,08 €	1.993,27 €	544,64 €	1.385,30 €	2.878,34 €
	Auxiliar administrativo	40	15.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	1.198,99 €
Grupo III	Técnico	40	25.000,00 €	12.836,64 €	1.951,79 €	- €	542,90 €	1.392,28 €	8.819,28 €
	Oficial de Mantenimiento	40	18.000,00 €	12.836,65 €	1.951,79 €	- €	542,90 €	1.392,28 €	1.819,28 €
	Auxiliar de Mantenimiento	40	15.000,00 €	12.836,65 €	- €	- €	542,90 €	- €	2.163,35 €
	Portero	40	15.000,00 €	12.836,65 €	- €	- €	542,90 €	- €	2.163,35 €
	Ordenanza	40	15.000,00 €	12.836,65 €	- €	- €	542,90 €	- €	2.163,35 €
Grupo IV	Psicólogo	37	22.000,00 €	13.801,00 €	- €	- €	544,64 €	- €	8.199,00 €
	Auxiliar Psicología	37	16.000,00 €	13.801,01 €	0	- €	544,64 €	- €	2.198,99 €
Grupo V	Enfermero	40	22.000,00 €	13.801,01 €	1.942,08 €	- €	544,64 €	1.385,30 €	4.871,61 €
	Auxiliar de Enfermería	40	16.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	2.198,99 €
Grupo VI	Bibliotecario	40	18.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	4.198,99 €
	Auxiliar Bibliotecario	40	16.000,00 €	13.801,01 €	- €	- €	544,64 €	- €	2.198,99 €
Grupo VII	Asistente deberes ***	40	20.088,88 €	13.801,01 €					6.287,87 €

(*) Conceptos a extinguir. Permanecerán como complemento de carácter personal en las nóminas de quienes los estén percibiendo actualmente, pero, en futuros contratos, el importe de estos conceptos, pasarán a integrar el Complemento de Calidad del Trabajo.

(**) El complemento de calidad de trabajo se concretará en cada caso individual, dependiendo de las responsabilidades asignadas.

(***) Los contratos actuales permanecerán con las condiciones pactadas en contrato (todo el salario en SB, jornada de referencia=28h/sem) pero, en futuros contratos se tendrá en cuenta un horario de referencia de 40 h/sem.

ANEXO V.a

**REGLAMENTO INTERNO PARA LOS PROFESORES DEL
"COLEGIO ALEMÁN DE MADRID" (DIENSTORDNUNG)***Parágrafo 1*

1.1 El profesor, sin renunciar a su libertad pedagógica, está obligado a impartir sus asignaturas según los planes pedagógicos vigentes. Cada materia dispondrá de un plan de enseñanza para un curso académico completo y cada hora lectiva se acompañará de una preparación de las clases orales. Dada la misión formativa del Colegio, se destacará en la enseñanza de cada materia los puntos más importantes que se puedan relacionar con dicha misión.

1.2 El profesor está obligado a observar:

- Las normas vigentes legales y administrativas.
- Las disposiciones dictadas por los organismos tanto alemanes como españoles sobre el control de la enseñanza y que serán dadas a conocer por la dirección pedagógica.
- Los acuerdos adoptados en las reuniones de profesores.
- El profesor deberá informarse, en todo momento, sobre todas estas normas, acuerdos e instrucciones vigentes.

1.3 El profesor observará una estricta puntualidad en el comienzo y final de sus clases. Deberá tener al día: planes de estudio, informes sobre los alumnos, libros de clase, listas de asistencia.

1.4 El profesor está obligado, igualmente, a un continuo reciclaje profesional. La participación en "Cursos de formación" será regulada por la dirección del Colegio y la Junta directiva mediante disposiciones especiales. Los "Cursos de perfeccionamiento" prescritos por la dirección del Colegio serán financiados por la Junta directiva.

1.5 El profesor deberá hacer respetar el debido uso de las instalaciones del Colegio, edificios, jardines y otras dependencias, para evitar, en todo momento, posibles daños en los mismos.

1.6 Corregirá los exámenes, ejercicios de clase y cada una de las pruebas de rendimiento de los alumnos de manera muy especial y expondrá con claridad su criterio sobre las notas

1.7 Estos trabajos se devolverán a los alumnos en un plazo máximo de catorce días laborales. De no poder cumplir este plazo, lo notificará personalmente a la dirección.

Parágrafo 2

Si el profesor deseara invitar a alguna de sus clases, o a cualquier otra actividad académica, a una persona ajena al Colegio, deberá previamente solicitar el permiso de la dirección del Colegio.

Parágrafo 3

3.1 Para una calificación justa y exhaustiva de sus alumnos, el profesor deberá tener en cuenta, en la medida de lo posible, las condiciones familiares y personales y, sin perjuicio del carácter confidencial de las reuniones de profesores, deberá explicar y comentar las calificaciones dadas a los alumnos. También a los padres, si así lo solicitaran. La mención a los padres incluye, tanto en el presente artículo como en los sucesivos, a todas aquellas personas que ostenten la tutoría de los alumnos.

3.2 Todo profesor es responsable del cumplimiento del Reglamento escolar. Está obligado a vigilar y controlar a los alumnos e informar al profesor de grado de cualquier irregularidad que se produzca, sin olvidar las faltas de puntualidad y de asistencia a clase. Si fuese necesario, informará, igualmente, al director o, en su caso, al subdirector correspondiente.

3.3 El profesor colaborará, en la medida que pueda, con los padres y el médico o psicólogo del Colegio, si lo hubiese, a vigilar el estado de salud de sus alumnos, a fin de eliminar eventuales peligros, sobre todo, y muy especialmente, los problemas derivados del posible consumo de drogas, alcohol y tabaco.

3.4 En cualquier accidente que se pudiera producir, el profesor prestará la ayuda necesaria y lo comunicará de inmediato a la dirección del Colegio.

3.5 El profesor tendrá a disposición de los padres, una hora semanal de consulta en el Colegio. Esta hora se comunicará según las normas previstas.

Parágrafo 4

4.1 El profesor no está autorizado a solicitar de los alumnos la prestación de servicios personales o ajenos a la vida académica.

4.2 El profesor no está autorizado a impartir clases particulares retribuidas a aquellos alumnos a los que imparta enseñanza en el Colegio.

Parágrafo 5

5.1 El profesor no podrá exigir que se le asigne un determinado horario de enseñanza, en determinados cursos, clases, grupos de estudio, ciclos o formas escolares ni que se le confíe la tutoría de una clase concreta. Cuando se le asigne un cambio, éste no deberá suponer ninguna disminución en su remuneración.

El número de horas sin impartición de clases (huecos) por semana entre horas lectivas no debería, en lo posible, sobrepasar las seis horas.

El tiempo desde la primera hora a la última hora lectiva en un día (incluidos los huecos) no debería, en lo posible, sobrepasar las siete horas lectivas, quedando excluido el horario de los cursillos.

5.2 El profesor está obligado, por orden de la dirección del Colegio, por encima del número de sus horas lectivas fijadas, a hacer sustituciones en los huecos de su horario:

- Dos horas máximo al mes, para profesores con contrato local y dedicación plena.
- Y una hora para los profesores que no tengan dedicación plena (hasta dieciocho horas).

Una sustitución fuera de los huecos en el horario o en la primera o última hora de la jornada laboral, sólo debería exigirse en casos excepcionales, y siempre informando, lo antes posible y personalmente, al profesor respectivo.

En el caso de que estas sustituciones excepcionales sobrepasen el límite fijado, se pagará al profesor una remuneración de acuerdo con su categoría y nivel profesional.

Si se tratara de una sustitución continuada que precisará del consentimiento previo del profesor, se informará al Comité de empresa y se procederá de la siguiente manera:

- Para profesores con dedicación plena: Se aplicará, de un modo general, el procedimiento de horas transferibles (Bugstunden: ver anexo I, 2). En caso de una sustitución corta, con pocas horas, y esto no fuese suficiente para valorarla como hora transferible, esta sustitución sería remunerada según la categoría y el nivel del profesor que hace dicha sustitución.
- Para profesores que no tengan dedicación plena: La sustitución será remunerada hasta alcanzar la dedicación plena; en caso de más horas, se procedería de la manera descrita para la dedicación plena.
-

5.3 El profesor deberá estar también disponible, fuera de su jornada laboral, para asuntos escolares, como, por ejemplo, reuniones con los padres o día de entrevistas con los padres. Un aumento del número actual de reuniones de padres (OS: 3/GS:1/KG:1) o del día de entrevistas con los padres (OS: 1; GS: 1) deberá ser acordada por una comisión paritaria.

Está obligado, igualmente, a asumir el cargo de profesor de grado. Se le dará la oportunidad de expresar sus deseos al respecto.

Formará parte de las obligaciones del profesor, la colaboración y participación en las actividades de la clase o del grupo de estudio, así como en las actividades del Colegio fuera de las horas lectivas (fiestas escolares y de la clase, semana de actividades, días de excursiones).

5.4 Es obligación ineludible del profesor la asistencia a las reuniones, ya sean reuniones generales, de departamento, de clase o de seminario. Por regla general, se le entregará la correspondiente invitación con una semana de antelación.

5.5 En caso de que el Colegio no exigiese con regularidad a los profesores el cumplimiento de determinadas obligaciones, esto no significaría, en ningún momento, que los profesores hubieran adquirido derecho alguno al respecto.

5.6 El profesor estará obligado a realizar con diligencia los trabajos especiales que le haya sido encomendado por el director del Colegio.

Parágrafo 6

Caso de convocarse por el director del Colegio o por el profesor de grado una reunión con los padres de los alumnos, todos los profesores que impartan clase en el curso deberán en principio asistir a la reunión.

Parágrafo 7

Las peticiones a la Junta directiva tendrán que seguir el trámite reglamentario.

Parágrafo 8

8.1 El profesor, que, por cualquier razón, no pudiera impartir sus clases, informará inmediatamente a la dirección pedagógica, comunicándole el motivo de dicho impedimento.

8.2 Las vacaciones del profesor serán siempre en días no lectivos.

8.3 Si el profesor se ausentara de su habitual domicilio durante más de tres días, deberá comunicar a la dirección del Colegio la nueva dirección para cualquier posible comunicación, muy especialmente en el período de vacaciones.

Parágrafo 9. Profesores de grado

9.1 El profesor de grado asesorará a sus alumnos en todas las cuestiones académicas, y no solamente en las de sus propias clases. A tal fin deberá conocer el rendimiento y comportamiento de los alumnos en las clases impartidas por otros profesores.

9.2 El profesor de grado estará, de una manera muy especial, a disposición de los padres con el fin de poder asesorarlos en cualquier tema relacionado con sus hijos.

9.3 El profesor de grado es el responsable de la documentación relativa a las clases. Podrá conceder a sus alumnos, sin perjuicio de disposiciones especiales, permisos de hasta dos días de duración.

9.4 Para actividades especiales, como, por ejemplo: viajes de estudios, excursiones formativas, prácticas o visitas a empresa, así como excursiones, tendrá que pedir la autorización del director del Colegio.

9.5 El profesor de grado deberá convocar, conforme al reglamento escolar, las reuniones previstas de todos los profesores del curso.

Parágrafo 10. Jefes de Seminario

Los jefes de Seminario tendrán que:

- a) Asesorar al director del Colegio en la contratación de nuevos profesores.
- b) Asistir, junto al director, a clases de sus compañeros en los períodos de prueba de estos últimos.

Y además tienen encomendadas las siguientes tareas:

1. Preparación y celebración de las reuniones del Seminario.
2. Coordinación, dentro de cada asignatura, del trabajo didáctico y metodológico.
3. Coordinación y asesoramiento, dentro de la asignatura, respecto al sistema de calificación.
4. Coordinación de la organización y del contenido de la asignatura.
5. Recopilación de material informativo y didáctico.
6. Valoración de las reuniones del Seminario y Seminarios de perfeccionamiento profesional.
7. Cooperación en la elaboración del reparto de clases para su asignatura.
8. Coordinación de material didáctico específico de la asignatura (por ejemplo: biblioteca).

Parágrafo 11. Subdirector de la Grundschule o Primaria (1-4).

1. El subdirector representa a la dirección de la Grundschule o Primaria (1-4) en ausencia del director.
2. Colabora con el director de la Grundschule o Primaria (1-4) en todas las áreas.
3. En caso de que el subdirector sustituya al director por un plazo superior a un mes, se discutirá en Comisión Paritaria la percepción de un complemento específico y temporal por dichas funciones de sustitución, valorándose la percepción de dicho complemento en caso de que se haya asumido por el subdirector una elevada carga de trabajo en dicho periodo.

Parágrafo 12. Director Técnico

1. Coordinación de las asignaturas de Lengua y Cultura española.
2. Coordinación de las asignaturas de Lengua castellana de la Oberschule o Secundaria (5-12) con los departamentos de asignaturas en lengua alemana, cooperación con los otros jefes de seminario. Asesoramiento al director del Colegio, ejecución de las órdenes del director y de las resoluciones tomadas en las Juntas de profesores, reuniones de dirección, de departamentos y de seminarios.
3. Contactos con las autoridades educativas españolas por delegación del director del Colegio.
4. Estudio de las disposiciones legales españolas e información sobre las mismas al director del Colegio.
5. Relaciones con colegios e institutos españoles por delegación del director del Colegio.

6. Coordinación y supervisión de los cursos preparatorios de Selectividad y seguimiento del proceso y evaluación de los resultados.

7. Información permanente al director del Colegio sobre las disposiciones importantes publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID o similar (en particular sobre disposiciones relativas a los exámenes de Selectividad o a los trámites de convalidación de estudios).

8. El director técnico es responsable de los trámites correctos de solicitudes de convalidación y del paso de alumnos a colegios españoles.

9. En caso de no cubrirse la función de coordinación de SpaF, incorporación e integración de los alumnos nuevos en las asignaturas de lengua y cultura española.

10. Coordinación de los exámenes de recuperación.

11. Coordinación de los exámenes finales de lengua española como tercer idioma.

12. Asistencia a los actos escolares por orden del director del Colegio (reuniones de padres y delegados de padres, reuniones informativas para alumnos, etc.) Traducción oral en las reuniones celebradas en el Colegio, si fuera necesario.

13. Asistencia a las reuniones de la dirección.

14. Asistencia, si procede, a las reuniones, como invitado, de la Junta directiva de la Asociación del Colegio.

Parágrafo 13

El personal docente que ostente cargos de dirección, o el jefe de estudios, de departamento u otros cargos previstos en el Reglamento de Régimen Interno o en la "Dienstordnung" verá reducida su jornada laboral en las horas que a continuación se detallan. Toda concesión de horas de reducción que no figure expresamente en estas listas tendrá que ser acordada en una comisión paritaria.

Reducción de horas por puestos o gestión.

EN LA OBERSCHULE

	HORAS
Dirección Técnica *	9
Ayudante Dirección Técnica **	2
Subdirección Colegio*	10
Colaborador Subdirector (horarios)	3
Coordinación SEK II*	3
Ayudante Coord.SEK II *	2
Coordinación SEK I *	4
Coordinación Clase 5 y 6 *	3
Coordinación Clases E *	3
Coordinación SchILF*	3
Jefe Sem. Deporte	2
Jefe Seminario (Música, Matemáticas, Inglés, Arte, Ética/Religión/Filosofía, Biología Física Química, Castellano, Francés, Ciencias Sociales, Geografía, Historia, Informática, Latín, NaWi, Economía)	1
Tutorías Clases 5 /6/7/8/9/10/11/12	1
Coordinación Alemán clases 9/10	1
Café Literario	1
Coordinación SpaF**	1
Moderación/Calidad de enseñanza OS	1
Consejo de confianza (Lehrerbeirat)	1
Profesor de Confianza OS (max. 2 profesores)	2
Comité OS (según artículo 40 convenio)	3
Orientación profesional española	2
Información sobre drogas	1
Intercambio alumnos Alemania	1/2
Documentación de la vida escolar	2
Coordinación Ca/CS 5/6	1
Coordinación de inclusión	2
Asistencia Atlantis	2
DFU	2
Organización y realización del concurso anual ibérico de la Olimpiada de Matemáticas	1
Coordinación didáctica	3

* Puesto de duración limitada a 2 años, prorrogable por decisión de la Dirección por otros 2 años. Convocatoria pública a los 4 años y posibilidad de reelección del encargado saliente.

** Si el puesto no se cubre, la hora recae en la Dirección Técnica.

EN LA GRUNDSCHULE

	HORAS
Coordinación Castellano (SpaF)*	1
Subdirección GS**	6
Coordinación DaF GS	2
Biblioteca Alemán GS	2
Material didáctico Castellano	
+ Biblioteca Castellano	2
Informática GS	3
Anuario GS	1
Moderación/Calidad de enseñanza GS	1
Consejo de confianza (Lehrerbeirat)	1
Organización interna GS (disposición; cada profesor)	1
Comité GS (según artículo 40 convenio)	3

* La introducción de este puesto requerirá una descripción de tareas por parte de la Dirección.

** Puesto de duración limitada a 2 años, prorrogable por decisión de la Dirección por otros 2 años. Convocatoria pública a los 4 años y posibilidad de reelección del encargado saliente.

EN EL KINDERGARTEN

	HORAS
Subdirección KIGA *	5
Tutoría "1 educador en prácticas"	1
Tutoría "2 educadores o más en prácticas"	2
Psicomotricidad KIGA	2
Coordinación DaF KIGA	2
Comité KIGA (Según artículo 40 Convenio)	3
Consejo de confianza (Lehrerbeirat)	1

* Puesto de duración limitada a 2 años, prorrogable por decisión de la Dirección por otros 2 años. Convocatoria pública a los 4 años y posibilidad de reelección del encargado saliente.

REDUCCIONES POR EDAD*

Aquellos trabajadores que les resten menos de dos años de la edad ordinaria de jubilación:	3
A partir de 60 años:	2
De 55 hasta los 59 años:	1

Todo personal docente (Kindergarten, Grundschule y Oberschule) con jornada completa disfrutará a partir de los 55 años de una hora de reducción por edad. A partir de los 60 años esta reducción se aumentará por otra hora más, es decir un total de dos horas. Asimismo, se establece una reducción de una hora adicional para aquellos trabajadores a los que les resten menos de 2 años para alcanzar la edad de jubilación ordinaria según la legislación vigente en cada momento. Se excluyen de la reducción de la tercera hora de jornada los trabajadores que hayan accedido a la jubilación parcial.

La jornada parcial, siempre y cuando supere la mitad de la jornada completa, se verá reducida con la mitad de la reducción correspondiente a la jornada completa. La reducción entra en vigor en el mes siguiente al mes en que se cumplen los respectivos años. Para no obstaculizar el buen funcionamiento del buen reparto de las horas lectivas, la Dirección puede tomar la decisión de remunerar dicha reducción según el nivel y la categoría del profesor/educador hasta el final del curso en el que se adquirió tal derecho. En esos casos, el profesor/educador trabajará las mismas horas que realizaba antes de cumplir los respectivos años hasta el final del curso escolar corriente.

Toda concesión de horas de reducción que no figure expresamente en esta lista tendrá que ser acordada en una comisión paritaria.

ANEXO V.b

REGLAMENTO PARA LAS/LOS EDUCADORAS/ES DEL KINDERGARTEN O EDUCACIÓN INFANTIL*Parágrafo 1*

Las funciones asignadas al Kindergarten o Educación Infantil del Colegio Alemán de Madrid y sus contenidos pedagógicos se basan en las directrices vigentes para los Jardines de Infancia en Alemania y en los objetivos del Colegio Alemán de Madrid.

Según estas directrices pedagógicas, la enseñanza de la lengua alemana, así como la educación en esta etapa preescolar desempeñará, en todo momento, un papel decisivo y fundamental. Se espera del personal docente una identificación plena con estos objetivos y una lealtad frente al Colegio alemán de Madrid.

Parágrafo 2

Las tareas del educador/a son las siguientes:

El educador/a, teniendo en cuenta la situación personal de cada uno de los niños, deberá ayudarle a desarrollar sus facultades sociales emocionales e intelectuales y fomentará sus capacidades lingüísticas y su motivación por aprender. Las actividades se determinarán dentro de un plan marco de enseñanza elaborado por el personal pedagógico especializado, al que los padres tendrán acceso.

2.1 Los educadores/as organizarán la preparación y realización de las diferentes ofertas pedagógicas.

2.2 Cada educador/a tendrá una hora de consulta semanal en la que estará a disposición de los padres para asesorarles e informarles sobre la evolución de sus hijos.

2.3 El educador/a encargado/a del grupo documentará por escrito las incidencias de la evolución de los niños, los resultados de las conversaciones con los padres y la fase de transición a la escuela primaria

2.4 El personal pedagógico está obligado a vigilar a los niños durante el tiempo que permanezcan tanto en el recinto del Kindergarten o Educación Infantil, como en los actos escolares, excursiones y actividades pedagógicas, siempre que hayan sido organizados por el propio Kindergarten o Educación Infantil.

2.5 El personal pedagógico está obligado a participar en los actos escolares organizados por el Kindergarten o Educación Infantil, aunque estos tuvieran lugar fuera de su horario de trabajo. Deberán colaborar, igualmente, en su organización y realización (reuniones con los padres, fiestas).

2.6 Forma parte de las obligaciones de todo el personal pedagógico, la participación y colaboración en las reuniones semanales de trabajo del Kindergarten o Educación Infantil. También es obligatoria la participación en las Juntas generales de profesores convocadas por el director del Colegio.

2.7 Se espera del personal pedagógico comprensión y flexibilidad en caso de tener que hacer una sustitución repentina por enfermedad de un compañero.

2.8 Los educadores/as procurarán que se cuide, lo más posible, el material utilizado para juegos y entretenimientos.

2.9 En caso de accidente, el personal prestará la ayuda necesaria, en la medida de sus posibilidades e informará inmediatamente a la Dirección del Kindergarten o Educación Infantil.

2.10 El personal pedagógico se esforzará, mediante revistas profesionales y/o cursos de perfeccionamiento en un continuo reciclaje profesional.

Parágrafo 3. Enfermedad, impedimentos y permisos

3.1 En caso de impedimento se informará de inmediato a la Dirección del Kindergarten o Educación Infantil, indicando los motivos

3.2 La solicitud de un permiso se dirigirá a la Dirección del Colegio a través de la Dirección del Kindergarten o Educación Infantil.

Parágrafo 4

4.1 El personal pedagógico tiene la obligación de guardar el secreto profesional y proteger todos los datos personales de sus alumnos y de sus familias.

4.2 Está prohibido a los educadores/as impartir a sus propios alumnos clases particulares retribuidas.

4.3 Se informará a la Dirección del Kindergarten o Educación Infantil de cualquier trabajo adicional, fuera del Kindergarten o Educación Infantil, para prevenir y excluir incompatibilidades.

Parágrafo 5

Para la formulación de peticiones a la Junta directiva, así como a la Dirección del Colegio, se seguirá siempre el trámite reglamentario.

Parágrafo 6

6.1 El subdirector representa a la dirección del Kindergarten o Educación Infantil en ausencia del director.

6.2 Colabora con el director del Kindergarten o Educación Infantil en todas las áreas.

6.3 En caso de que el subdirector sustituya al director por un plazo superior a un mes, se discutirá en Comisión Paritaria la percepción de un complemento específico y temporal por dichas funciones de sustitución, valorándose la percepción de dicho complemento en caso de que se haya asumido por el subdirector una elevada carga de trabajo en dicho periodo.

ANEXO V.c

REGLAMENTO INTERNO PARA EL PERSONAL DOCENTE DE CURSILLOS EXTRACURRICULARES (INICIACIÓN, CONTINUACIÓN, PADRES) “COLEGIO ALEMÁN DE MADRID” (DIENSTORDNUNG)

Parágrafo 1

1.1 El profesor, sin renunciar a su libertad pedagógica, está obligado a impartir sus clases según los planes pedagógicos vigentes del cursillo que imparte.

1.2 El profesor está obligado a observar:

- Las normas vigentes legales y administrativas.
- Las disposiciones dictadas por los organismos tanto alemanes como españoles sobre el control de la enseñanza y que serán dadas a conocer por la dirección pedagógica.
- Los acuerdos adoptados en las reuniones de profesores.
- El profesor deberá informarse, en todo momento, sobre todas estas normas, acuerdos e instrucciones vigentes.

1.3 El profesor observará una estricta puntualidad en el comienzo y final de sus clases. Deberá tener al día: planes de estudio y listas de asistencia.

1.4 El profesor deberá hacer respetar el debido uso de las instalaciones del Colegio, edificios, jardines y otras dependencias, para evitar, en todo momento, posibles daños en los mismos.

1.5 Corregirá los exámenes, ejercicios de clase y cada una de las pruebas de rendimiento de los alumnos de manera muy especial y expondrá con claridad su criterio sobre las notas.

1.6 Estos trabajos se devolverán a los alumnos en un plazo máximo de catorce días laborales. De no poder cumplir este plazo, lo notificará personalmente al responsable del cursillo correspondiente.

Parágrafo 2

Si el profesor deseara invitar a alguna de sus clases, o a cualquier otra actividad académica, a una persona ajena al Colegio, deberá previamente solicitar el permiso de la dirección del Colegio.

Parágrafo 3

En cualquier accidente que se pudiera producir, el profesor prestará la ayuda necesaria y lo comunicará de inmediato al responsable del cursillo correspondiente.

Parágrafo 4

4.1 El profesor no está autorizado a solicitar de los alumnos la prestación de servicios personales o ajenos a la vida académica.

4.2 El profesor no está autorizado a impartir clases particulares retribuidas a aquellos alumnos a los que imparta enseñanza en el Colegio.

Parágrafo 5

El profesor no podrá exigir que se le asigne un determinado horario de enseñanza, en determinados cursos, clases, grupos de estudio, ciclos o formas escolares

Parágrafo 6

Las peticiones a la Junta directiva tendrán que seguir el trámite reglamentario.

Parágrafo 7

El profesor, que, por cualquier razón, no pudiera impartir sus clases, informará inmediatamente al responsable del cursillo correspondiente, comunicándole el motivo de dicho impedimento. Las vacaciones del profesor serán siempre en días no lectivos, en el mes de junio.

Parágrafo 8

I. Coordinación de los cursillos de continuación

El coordinador de estos cursillos tendrá que:

- a) Asesorar al director del Colegio en la contratación de nuevos profesores.
- b) Asistir, junto al director, a clases de sus compañeros en los períodos de prueba de estos últimos.

Y además tiene encomendado/a las siguientes tareas:

- c) Coordinación y organización global de los cursillos de continuación en colaboración con la dirección del colegio
- d) Preparación y celebración de las reuniones del Seminario
- e) Formación de los grupos y distribución de los profesores
- f) Integración de alumnos externos en los cursillos de continuación
- g) Coordinación del trabajo didáctico y metodológico.
- h) Coordinación y asesoramiento respecto al sistema de calificación.
- i) Recopilación y coordinación de material didáctico específico de los cursillos.
- j) Organización de las vigilancias en el patio y de las sustituciones necesarias.
- k) Organización de los exámenes oficiales de Instituto Alemán.
- l) Organización del día de padres, del calendario escolar etc.

II. Coordinación de los cursillos de iniciación (cursillos Rama E)

La coordinación y organización de estos cursillos es parte de las responsabilidades de la coordinadora/del coordinador de la Rama E.

III. Coordinación de los cursillos de padres

La organización y coordinación de estos cursos está incluido en la organización de las actividades extraescolares por parte de la administración (AG`s).

ANEXO V.d

REGLAMENTO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL COLEGIO ALEMÁN DE MADRID*Parágrafo 1*

La administración constituye el primer contacto de todas las personas que acuden al centro. Es el lugar prominente la representante del Colegio Alemán. Por tanto, cada uno de sus componentes deberá ser especialmente amable, correcto y puntual, creando así un ambiente agradable para el visitante.

Parágrafo 2

La administración realiza trabajos específicos que suponen especial empeño y dedicación, ejerciendo todo tipo de funciones administrativas que exigen iniciativa y responsabilidad.

Parágrafo 3

El empleado se compromete a una máxima dedicación y entrega, realizando su trabajo con regularidad, esfuerzo y rendimiento y, en caso necesario, estando en todo momento dispuesto a colaborar en las mejoras de procedimiento que por la dirección se considerasen necesarias y dar las pertinentes explicaciones que se le requiriesen al ejecutar las mismas.

Parágrafo 4

El desarrollo del régimen interno estará supeditado a las necesidades expresas de la dirección del centro y del jefe de administración.

Parágrafo 5

Cada empleado es responsable de su propio campo de trabajo, debiendo él mismo ejecutar las labores encomendadas. No obstante, por el apremio en trabajos de máxima urgencia, el director y el jefe de administración podrán alterar el reparto normal de los trabajos autorizando la ejecución ajena de algunos de ellos, dando prioridad a aquellos que a su juicio crean oportunos.

Parágrafo 6

Los trabajos a realizar, entregados directamente por el profesorado a los diferentes departamentos de la administración y que tengan carácter excepcional, como, por ejemplo: traducciones, tramitación de documentos, asuntos privados y que no se contemplan en el contexto escolar, deberán ser autorizados por la dirección, la junta directiva o el jefe de administración.

Parágrafo 7

El trabajo de los empleados de la administración refleja el espíritu de entrega y de decisión de la junta directiva y de la dirección, siendo al mismo tiempo reflejo y soporte de la misma, teniendo todos los miembros de la administración la obligación de respaldar en todo momento las decisiones de los superiores.

Parágrafo 8

Por el periódico cambio, tanto en la junta directiva como en la dirección y profesorado del centro, la administración debe constituir una base de apoyo, para futuras gestiones de enlace entre dichos períodos de cambio, convirtiéndose así este departamento en un núcleo independiente con carácter propio y elevada responsabilidad.

Parágrafo 9

Cuando el caso lo requiera los empleados con conocimientos de otros idiomas harán uso de ellos.

Parágrafo 10

El personal realizará sus funciones de acuerdo al horario establecido, en cada uno de sus casos, con la máxima puntualidad y sin interrupciones. Cualquier ausencia o retraso que pudiera producirse deberá ser comunicado al jefe de administración. Permisos, licencias, etcétera, los concede exclusivamente el jefe de administración, tras consulta con la persona de la dirección que corresponda, si procede, aunque la decisión final quede reservada al director del colegio.

ANEXO V.e

**REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL SERVICIOS GENERALES Y SERVICIOS
COMPLEMENTARIOS DEL COLEGIO ALEMÁN DE MADRID***Parágrafo 1*

El empleado de mantenimiento se compromete a una máxima dedicación y entrega, realizando su trabajo con regularidad, esfuerzo y rendimiento y, en caso necesario, estando en todo momento dispuesto a colaborar en las mejoras de procedimiento que se considerasen necesarias y dar las pertinentes explicaciones que se le requiriesen al ejecutar las mismas.

Parágrafo 2

El desarrollo del régimen interno estará supeditado a las necesidades expresas del centro y del jefe de mantenimiento.

Parágrafo 3

Cada empleado es responsable de su propio campo de trabajo, debiendo él mismo ejecutar las labores encomendadas. No obstante, por el apremio en trabajos de máxima urgencia, el director o el jefe de administración, o, por su orden, el jefe de mantenimiento, podrá alterar el reparto normal de los trabajos autorizando la ejecución ajena de algunos de ellos, dando prioridad a aquellos que a su juicio crean oportunos.

Parágrafo 4

Los trabajos a realizar, entregados directamente por el profesorado al jefe de mantenimiento, deberán ser autorizados por el director o el jefe de administración.

Parágrafo 5

El personal realizará sus funciones de acuerdo al horario establecido, en cada uno de sus casos, con la máxima puntualidad y sin interrupciones, con excepción de los estipulados en el convenio, como desayuno, citas médicas, etcétera. Cualquier ausencia o retraso que pudiera producirse, deberá ser comunicado al jefe de mantenimiento. Todo trabajo a realizar fuera de este horario se considerará como hora extraordinaria.

Parágrafo 6

Permisos, licencias, etcétera, los concede exclusivamente el jefe de administración, tras consulta con la persona de la dirección que corresponda, si procede, aunque la decisión final quede reservada al director del colegio

(03/19.775/19)

