

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2016, 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 Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI (código número 28100991012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de diciembre de 2015; 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 8 de marzo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA MADRILEÑA DE ENSEÑANZA COIS-SIGLO XXI 2016-2019

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El proyecto educativo del Colegio Siglo XXI nació para dar un servicio en una zona en aquel momento deficitaria en colegios y, sobre todo, para hacer una apuesta decidida por educar a nuestros hijos e hijas en valores muy diferentes a los socialmente reinantes. Uno de sus objetivos fue abordar las diferencias entre docentes y no docentes, considerando que todo el personal del colegio contribuía por igual a sacar adelante el proyecto. A tal efecto se estableció un Acuerdo Marco Colectivo, cuya principal justificación fue nivelar esa desigualdad, aplicando criterios de solidaridad y equilibrio.

Para alcanzar estos fines con garantías hoy, necesitamos un personal motivado y motivador. Este Convenio Colectivo de la Cooperativa quiere ser el instrumento que nos permita conseguir, más si cabe, un Colegio innovador y vanguardista.

### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Este Convenio Colectivo de Empresa tiene como objetivo promover la diferenciación del Colegio Siglo XXI apoyándose en lo que ha constituido siempre su valor fundamental: la educación en valores y la gestión democrática. La metodología educativa del colegio Siglo XXI, que utiliza la perspectiva constructivista sin obviar las aportaciones de otras corrientes pedagógicas y la implicación de toda la comunidad educativa, requiere de instrumentos apropiados: organizativos, educativos y de participación, acordes a estas decisiones. Este Convenio Colectivo forma parte de estos instrumentos, debiendo ser motivador de actitudes y acciones solidarias, participativas, democráticas, tolerantes, abiertas al medio, integradoras, humanistas, eficientes, alegres y vanguardista entre los trabajadores. Asimismo, tiene que contribuir a fortalecer nuestra estructura y contribuir a la difusión de los principios cooperativos entre toda la comunidad educativa.

Este Convenio Colectivo de Empresa recoge todos aquellos aspectos de mejora laboral y salarial que no están contemplados en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, al que toma como norma superior y al que debe adaptarse cuando se produzcan modificaciones en este.

### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El Consejo Rector como representante de la Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI y el Comité de Empresa como representante de los trabajadores de la misma se determinan como partes en la firma de este Convenio Colectivo de Empresa.

#### 1. *Ámbito de aplicación personal*

El presente texto será de aplicación a todo el personal con contrato laboral con la Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI. Esto incluye al personal docente, al personal administrativo y al personal de servicios generales.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente acuerdo todas aquellas personas físicas vinculadas con la cooperativa o el colegio Siglo XXI por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

#### 2. *Ámbito temporal*

El acuerdo entrará en vigor el 1 enero de 2016, salvo las excepciones que expresamente se establezcan. La vigencia del acuerdo se establece hasta el 31 de diciembre del año 2019.

En tanto no se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo de Empresa continuará aplicándose en todos sus contenidos.

Si durante la vigencia del presente acuerdo se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo y que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el acuerdo a la nueva situación.

### 3. *Ámbito funcional y territorial*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Sociedad Cooperativa de Enseñanza Madrileña COIS-Siglo XXI y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro de la provincia de Madrid.

### 4. *Conocimiento y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial*

Las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial, quedan establecidas en el artículo 7 del presente Convenio.

### 5. *Denuncia del convenio*

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2020, por tática reconducción, a no ser que con anterioridad de 3 meses de antelación al período de vigencia del Convenio Colectivo o de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del Convenio Colectivo por cualquiera de las partes firmantes en el mismo.

### 6. *Contrataciones*

Para la contratación de personal laboral en la Cooperativa se contemplan dos situaciones:

#### 6.1. Personal docente concertado y no concertado.

Se acogerá a todo lo establecido en la normativa vigente, en tanto se mantenga el régimen de concertación; es decir, será contratado por la comisión de selección del Consejo Escolar del Centro.

#### 6.2. Personal Administrativo y de Servicios Generales.

Será contratado por la Comisión de Selección de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 141 del RRI del Colegio Siglo XXI. La contratación de monitores para los meses de junio y septiembre se resolverá antes del 15 de mayo y se tramitará a través de la Dirección del Centro para su aprobación por el Consejo Rector.

### 7. *Retribuciones sujetas al presente convenio colectivo*

En la Tabla 1 figuran las retribuciones percibidas por las diferentes grupos profesionales que no están contempladas en el VI Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada no son, por lo tanto, cubiertas por el Concierto Educativo de la Comunidad de Madrid. Estos conceptos retributivos se actualizarán de acuerdo con los porcentajes previstos en el VI Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada. Cada actualización se hará pública incorporándola como anexo al presente acuerdo.

#### 7.1. Complemento COIS.

Tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores con una antigüedad superior a un curso escolar.

En el caso de trabajadores con contrato fijo discontinuo se computará el tiempo de inactividad a efectos de la antigüedad a que se refiere el párrafo anterior, cuando su contrato sea superior a 8 meses de trabajo, se considerará como un curso escolar.

Para la percepción de este Plus se estará sujeto a los términos y condiciones que figuran en el Anexo I de este documento.

#### 7.2. Umbral mínimo de alumnos.

La percepción del 100 por 100 de este complemento retributivo estará sujeta a la viabilidad económica de la Cooperativa, ligada a los ingresos procedentes de las aportaciones realizadas por los cooperativistas. Estos ingresos dependen directamente del número de alumnos matriculados en el colegio. En consecuencia, esta viabilidad económica queda sujeta a un nivel mínimo de matriculaciones. En caso de no alcanzarse este nivel mínimo, se hará necesaria la aplicación de coeficientes correctores proporcionales. Este nivel queda establecido en 660 alumnos, aplicándose los siguientes ajustes:

- Mayor o igual a 660 alumnos matriculados: 100 por 100.
- 659-630 alumnos matriculados: 80 por 100.
- 629-610 alumnos matriculados: 75 por 100.
- 609-580 alumnos matriculados: 60 por 100.
- 579-555 alumnos matriculados: 50 por 100.
- Menos de 555 alumnos matriculados ese curso académico: supresión de los pluses COIS fijados en el acuerdo marco.

Las deducciones que debieran ser aplicadas sobre las retribuciones recogidas en la Tabla 1 se harán, en primer lugar, sobre el valor del plus COIS. En el supuesto de que agotado este, continuaran sin cumplirse las condiciones pactadas, las deducciones sucesivas se efectuarán sobre los restantes conceptos retributivos contenidos en el presente Convenio, procurando causar el menor perjuicio a los trabajadores con menores salarios y negociándose su forma de aplicación en la Comisión de Seguimiento establecida.

#### 7.3. Valoración del trabajador.

El complemento COIS estará referenciado a las evaluaciones de los trabajadores, con un plan a 3 años.

La evaluación se aplicará a todo el personal de la Cooperativa, valorándose aspectos relacionados tanto con el desempeño de las tareas de cada grupo profesional como de actitud; con criterios objetivos y transparentes conocidos a priori por las partes. El objetivo fundamental de los procesos de evaluación será detectar de forma temprana las fortalezas y debilidades del desarrollo de las funciones de los trabajadores, lo que permitirá poner en marcha de manera eficaz acciones de mejora en las áreas que lo precisen. El objetivo es que sea un proceso dinámico y colaborativo entre todas las partes implicadas.

Se realizarán dos valoraciones anuales, una al inicio del segundo trimestre y otra al final de curso, siempre con anterioridad al período de evaluación de los alumnos. En la evaluación de los trabajadores intervendrán representantes de los Órganos Directivos, familiares del alumnado y los propios alumnos en los cursos de Secundaria. Asimismo, se tendrá en cuenta la autoevaluación del trabajador. El Protocolo de Evaluación, siempre que se modifique o se alteren sus parámetros, deberá ser consensuado con el Comité de Empresa.

En el primer año de implantación del nuevo modelo, en caso de evaluación negativa, el evaluado conservaría su complemento COIS, debiendo emprender las acciones de formación y mejora que le sean indicadas. En todo caso, el trabajador evaluado podrá presentar por escrito alegaciones al resultado de su evaluación.

Si en el segundo año de implantación, los evaluados obtuvieran unos resultados insatisfactorios perderían el 50 por 100 del complemento. Nuevamente se diseñará de forma colaborativa un plan de formación y mejora, individualizado y específico.

En el último año de implantación el personal podrá perder la totalidad del plus COIS si la valoración es nuevamente negativa.

#### 7.4. Otros conceptos retributivos.

Otros aspectos relacionados con la percepción de estas retribuciones son los siguientes:

- 7.4.1. Pagas extra del personal fijo discontinuo: El personal fijo discontinuo percibirá las pagas extra en proporción al tiempo de servicio y a su jornada laboral.
- 7.4.2. Complemento por actividades del personal docente (recuperaciones): El personal docente que realice recuperaciones percibirá un complemento salarial por dicha actividad. Estas se realizarán como parte de las actividades de apoyo al curso, su duración será de dos horas semanales, fuera del horario lectivo, y se impartirán durante cinco meses. Deberán ser debidamente programadas según la Programación General Anual del Centro. Se notificará previamente a la Dirección del Centro la fecha de su comienzo así como su distribución semanal. Así mismo, se informará a las familias de estas actividades.
- 7.4.3. Complemento específico por coordinación: Los trabajadores a los que se les encomiende la categoría funcional de Coordinador de Etapa y de Coordinador de Cuidadores, percibirán mientras ejerzan dichas funciones un complemento específico temporal indicado en la Tabla 1, sobre 12 mensualidades.

### 8. Funciones directivas docentes

Se favorecerán las funciones directivas docentes, estableciendo una reducción de las horas de docencia para la Jefatura de Estudios y para la Dirección. Esta reducción deberá acordarse entre el Consejo Rector, la Dirección y los representantes de los trabajadores antes del comienzo de cada curso, en función de las circunstancias organizativas del centro y del perfil de las personas que vayan a realizar dichas labores. Estas horas de reducción tendrán siempre que incrementar las horas de reducción reconocidas por la Comunidad de Madrid.

## 9. Vacaciones

### 9.1. Período vacacional.

El personal docente gozará de dos meses de vacaciones (del 1 de julio al 31 de agosto) por año natural de trabajo tal y como establece el convenio colectivo.

El personal administrativo y de servicios generales con contrato indefinido disfrutará de 45 días naturales de vacaciones dentro del período de 1 de julio a 31 de agosto. Existirá la obligación de fijar un calendario laboral y de vacaciones con el fin de poder atender la escuela de verano que organiza el colegio en período estival.

Las vacaciones del personal de administración y servicios establecidas en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada, por el que se fija 6 días laborables consecutivos en Navidad, 3 días laborables consecutivos en Semana Santa y 8 días durante el curso (4 determinados por el empresario y 4 determinados por el trabajador), se adaptarán a las vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y días no lectivos, disfrutando en estos períodos de los mismos días que el personal docente.

Los trabajadores con un período de trabajo inferior a un año natural, disfrutarán del período proporcional de vacaciones que corresponda en función del tiempo trabajado.

### 9.2. Jornada en el período junio-septiembre.

Como mejora al artículo 29 del Convenio de la Enseñanza Concertada, el personal no docente con jornada completa y contrato fijo no discontinuo reducirá su jornada una hora diaria durante los meses de junio y septiembre, la cual se compensará con las horas trabajadas en julio y agosto.

## 10. Reducción de jornada lectiva

La reducción de jornada tendrá carácter voluntario para el personal docente que haya alcanzado los 55 años de edad y reúna al menos diez años de trabajo efectivo en la Cooperativa. La reducción será como máximo de un tercio de jornada docente, quedando a disposición del centro para otras labores, siempre relacionadas con la enseñanza.

El número máximo de trabajadores docentes en esta situación de forma simultánea será de dos.

La duración de la reducción de jornada pactada será de un curso escolar y deberá solicitarse anualmente. Cuando el número de solicitudes sea superior a dos, decidirá la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de Empresa, respetando la prelación de los siguientes criterios:

1. Prioridad de quienes menos veces lo hayan disfrutado.
2. Prioridad de los solicitantes de mayor edad.
3. Prioridad de los solicitantes con más antigüedad.

En la reducción de jornada lectiva, el horario será fijado por la Cooperativa, y, en cualquier caso, las horas de reducción correspondiente serán continuadas.

Al objeto de disponer de un plazo adecuado para selección de personal que cubra los períodos de reducción, la solicitud se realizará con anterioridad al 30 de abril del año en que comenzaría dicha reducción.

## 11. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo

### 11.1. Trabajadores docentes.

Todo trabajador docente con contrato indefinido tendrá derecho cada cinco años trabajados a dos años escolares consecutivos de excedencia (del 1 de septiembre al 31 de agosto). Podrá solicitar uno o dos años. En el caso de solicitar dos podrá reincorporarse al finalizar el primer año siempre y cuando lo solicite en el plazo establecido.

Los trabajadores que disfruten de esta excedencia tienen derecho a reserva del puesto de trabajo en el Centro, aunque no necesariamente en la misma plaza que ocupaba; así mismo, tendrán derecho al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que dure la excedencia, siempre y cuando en el momento de su reingreso acredite ante la Dirección Pedagógica que ha adquirido conocimientos y formación que benefician a la Cooperativa.

La excedencia deberá solicitarse con anterioridad al 30 de abril del año correspondiente.

Se perderá el derecho a la reincorporación si esta no se comunica antes del 30 de abril del año en que deba reincorporarse.

### 11.2. Trabajadores no docentes.

Todo trabajador no docente con contrato indefinido tendrá derecho a dos años consecutivos de excedencia cada cinco. Podrá solicitar uno o dos años. En caso de solicitar dos

podrá reincorporarse al finalizar el primer año siempre y cuando lo solicite en el plazo establecido.

Los trabajadores que disfruten de esta excedencia tendrán derecho al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure, siempre que al reingreso, se acredite ante la titularidad, que ha adquirido conocimientos y formación que beneficien a la Cooperativa y a reincorporarse al mismo puesto de trabajo una vez terminado el período de excedencia, previa solicitud con un mes y medio de antelación exceptuando los meses de julio, agosto y septiembre.

Cuando el número de solicitudes sea mayor al de las excedencias disponibles, la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de Empresa decidirá. Los criterios básicos que usará dicha comisión para determinar la asignación serán los siguientes:

1. Prioridad de quienes menos veces lo hayan disfrutado.
2. Prioridad de los trabajadores con más antigüedad.

Como máximo, podrán acogerse simultáneamente a esta excedencia cuatro trabajadores, dos docentes y dos no docentes.

#### 12. *Permisos COIS no retribuidos*

Tendrán tal consideración todas las ausencias al trabajo no previstas en el artículo 39 del Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada.

Los permisos no retribuidos podrán estar regulados por el artículo 39 del Convenio de la Enseñanza Concertada o por el presente artículo.

A efectos retributivos el descuento se calculará tomando como referencia la retribución mensual, excluidos prorrateos por otros conceptos.

Si el trabajador opta por solicitar los permisos COIS no retribuidos según se regula en el presente Convenio Colectivo, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- El permiso solicitado no podrá exceder de tres jornadas laborales completas consecutivas ni ser inferior a 1 hora y media de la jornada.
- En caso de no solicitar días completos, el máximo será de 24 horas repartidas entre varias jornadas laborales.
- En caso de los trabajadores docentes, este permiso no podrá coincidir con actividades complementarias a realizar fuera del colegio que hayan sido autorizadas, incluidas en la programación y comunicadas a los padres; por ejemplo, la acampada.
- Se solicitarán por escrito a la Dirección del Centro con una antelación mínima de 3 días.
- La concesión de los permisos solicitados según este artículo corresponde a la Dirección del centro.

En ningún caso los permisos no retribuidos amparados en este artículo o en el 39 del Convenio de Enseñanza Concertada podrán exceder de 15 días.

#### 13. *Adelantos de mensualidades y anticipos*

Sobre estos dos conceptos caben las siguientes consideraciones:

- a) La cooperativa establece un fondo para adelantos de mensualidades por valor de 6.000 euros.
- b) Cuando las cantidades prestadas alcancen la cuantía totalidad del fondo, no se concederán adelantos de mensualidades más que en la medida en que se vayan reembolsando los anteriores.
- c) El plazo máximo de devolución de las cantidades prestadas, sin intereses, será de 12 meses, abonándose mensualmente la cantidad que se acuerde antes de su concesión.
- d) Se dará prioridad en la concesión de dichos adelantos a aquellos trabajadores que no hayan disfrutado de ellos con anterioridad.
- e) La cuantía prestada por solicitante será de una mensualidad o un máximo de 1.200 euros cuando el salario no alcance esta cantidad.
- f) En caso de extinción o suspensión de la relación laboral, se devolverán las cantidades pendientes antes de producirse tal eventualidad.
- g) En caso de urgente necesidad, la comisión de seguimiento del acuerdo marco podrá contemplar situaciones excepcionales.

#### 14. *Abonos y exenciones de los trabajadores por el uso de servicios*

Los trabajadores que reúnan las condiciones de socios de la Cooperativa disfrutarán de una reducción en la aportación social que les corresponda en cada momento del 50 por 100. En el caso de los trabajadores que no tienen jornada completa, la reducción será proporcional al número de horas de su contrato de trabajo.

Con respecto al horario ampliado de mañana y tarde para los hijos de los trabajadores, estos pagarán este servicio en las mismas condiciones que los demás cooperativistas, salvo que el trabajador acredite ante la Dirección estar realizando un servicio para la cooperativa (tutorías, reuniones, preparación de fiestas, etc.) durante este tiempo. En el supuesto de que como consecuencia de este uso se produzca un incremento de la ratio que implique a la Cooperativa la contratación de un monitor adicional, los trabajadores usuarios del servicio pagarán la totalidad del precio establecido para el resto de cooperativistas.

La comida servida en el comedor del colegio será gratuita para todos los trabajadores y correrá a cargo de la Cooperativa, siempre y cuando se cumplan las condiciones recogidas en el Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada.

En los casos en lo que no exista esa gratuidad, los trabajadores que utilicen el servicio de comedor abonarán el 50 por 100 del precio establecido en el Convenio Colectivo.

#### 15. *Formación*

Al inicio de cada curso escolar se establecerá un plan de formación para los trabajadores del colegio a propuesta del Centro y, en paralelo, se fomentarán cursos de formación con carácter individual.

En la formación con carácter grupal, la Dirección propondrá los cursos y fechas de realización. Se buscará un horario que pueda facilitar la presencia de los participantes. Cuando los cursos sean obligatorios, porque así lo entienda la titularidad del centro, se favorecerá, siempre que sea viable, que se impartan dentro del horario laboral del grupo que atiende el curso. Estos cursos serán gratuitos para los trabajadores, recurriendo cuando sea posible a la financiación del coste a través de la Fundación Tripartita.

En la formación individual, el trabajador propondrá al centro el curso previsto, indicando los objetivos, contenidos, fechas de realización, coste económico y posibles dietas. El curso, cuando la organización del mismo lo permita, se solicitará como mínimo con treinta días de antelación a su inicio y será aprobado o denegado al menos quince días antes de su celebración por la titularidad del centro, previa aceptación del Equipo Directivo. A la realización de esta formación se destinará, con carácter anual, un fondo por un valor de 3.600 euros, cuantía que no será acumulable en los ejercicios sucesivos, aunque podrá ser flexible en caso de superarse algún año esta cantidad.

Se establece un procedimiento de cofinanciación, de modo que la empresa se hará cargo del 80 por 100 de los costes y el o los trabajadores del 20 por 100 restante.

Criterios para la distribución económica:

- La distribución de los recursos presupuestados beneficiará, en el modo que se determine, a todos los sectores de la plantilla de trabajadores.
- Tendrán prioridad los cursos que aglutinen a trabajadores de distintas etapas o sectores, así como los que incidan en la formación de profesores especialistas, pues tienen una repercusión más transversal en el funcionamiento del centro.
- En segundo lugar se considerarán los cursos o actividades formativas que respondan a las necesidades de las etapas o sectores de carácter grupal.
- En tercer lugar las solicitudes individuales.
- Se valorará que la asistencia a cursos o congresos se haga en representación del centro.
- Se primarán los gastos de las matrículas sobre las dietas.

#### 16. *Acampadas*

Los profesores o acompañantes que participen en acampadas o salidas extraescolares que exijan la permanencia durante la noche con los alumnos, percibirán por noche, en concepto de dieta, las siguientes cantidades, que se actualizarán anualmente como el resto de conceptos salariales:

- Profesores titulares: 100,00 euros.
- Acompañantes: 70,00 euros.

Los trabajadores que participen en la acampada y tengan contrato a tiempo parcial recibirán un complemento hasta equipararlos a una jornada completa de su grupo laboral cobrando además las dietas establecidas.

Existirá un compromiso por parte de los trabajadores de que esta actividad salga siempre adelante con los recursos humanos necesarios para su correcta realización.

Acampadas en días no lectivos.

Los trabajadores que participen en acampadas que incluyan días no lectivos podrán recuperarlos en las jornadas laborales inmediatas a la vuelta de la actividad.

#### 17. *Cláusula de compensación y absorción*

Las mejoras sociales pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa no serán de aplicación a los contratos que estén suspendidos, pudiendo ser absorbidas o compensadas por las que en el año puedan establecerse por disposición legal o pactada de ámbito superior a la empresa.

#### 18. *Participación de los trabajadores en la elaboración de los presupuestos anuales*

Los trabajadores de la Cooperativa podrán participar en la elaboración de los Presupuestos Anuales, estando representados por uno de los miembros del Comité de Empresa.

#### 19. *Comisión mixta paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Estará compuesta paritariamente de dos miembros por cada parte, con carácter permanente; estará integrada por dos representantes de la Empresa y otros dos representantes de la parte social firmante, designados por esta. Cada parte podrá contar con la asistencia de un asesor en las reuniones que se celebren.

Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria serán necesaria la presencia como mínimo de la mitad más uno de los representantes de cada parte. Los acuerdos habrán de adoptarse por unanimidad de los asistentes, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Corporación y los trabajadores.

Eventualmente, a esta Comisión podrán asistir aquellas personas que, en razón de su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente por la Comisión, en razón a los temas que deban ser tratados

La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 7 días laborables, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente, y en cualquier caso, al menos, una vez por trimestre. Se levantarán acta de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos, de las cuales se facilitará copia a los miembros de este Comisión.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta Paritaria por acuerdo entre las partes estará capacitada para incorporar cambios en el presente Convenio.

El procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, a que se refieren los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud.

En caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se soltarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

## 20. *Plan de igualdad de oportunidades*

En el presente Convenio Colectivo, las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y, en general, en todas las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Tanto en su exposición de motivos como en su desarrollo, el presente acuerdo recoge el doble objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores y dar el mejor servicio a los cooperativistas. En la medida en que el desarrollo social es mucho más dinámico de lo que en el presente texto podemos determinar, queremos dejar constancia que ambas partes se comprometen a consensuar cuantas necesidades deba cubrir el Centro, tanto en el aspecto pedagógico (además de las que actualmente se desarrollan: Fiesta COIS, Escuela de Verano, Jornadas de Puertas Abiertas y Pedagógicas, cursos de formación) como de otras que puedan surgir y se consideren necesarias para el buen funcionamiento del Colegio, y que tengan que contar con la colaboración de los trabajadores, de tal forma que se asegure el normal funcionamiento de cuantos servicios sean necesarios.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Todos los acuerdos anteriores quedan derogados por el presente acuerdo, que junto al Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada y otras normas legales, serán el marco de referencia para las relaciones laborales de este centro.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Tendrán el carácter de categorías a extinguir todas aquellas categorías laborales reflejadas en las tablas salariales y que no se contemplen en el convenio colectivo de la enseñanza concertada.

### DISPOSICIÓN FINAL

En atención a la vinculación al Convenio Estatal (99008725011994) a que hace referencia la “determinación de las partes” del presente Convenio, las partes firmantes de este Convenio expresamente acuerdan que, a efectos de negociación de próximos Convenios de ámbito estatal, la representatividad de los firmantes de este Convenio se podrán contabilizar a efectos de representatividad de su respectiva organización estatal.

En Madrid, a 19 de febrero 2016.—Por el Comité de empresa: Guillermo García Sanz, Vanesa Coronel Sáez, Mercedes Magán Velasco, Antonio Camacho López.—Por el Consejo Rector: Concepción Carriedo de la Plaza, Jesús Cantalejo González, Susana Quignon Usano, Juan Carlos Blázquez Gómez, Ignacio González Martín.

TABLA 1

GRUPOS PROFESIONALES	COIS <sup>1</sup>	CAM <sup>2</sup>	Complemento Retributivo No docentes <sup>3</sup>	Analogía Retributiva No docentes <sup>3</sup>	Complemento PAS *	TOTAL PLUSES COOPERATIVA
<b>PERSONAL DOCENTE</b>						
Profesor/Maestro/Orientador	144,06					144,06
Educador Infantil/Técnico	144,06	376,04				520,10
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>						
Jefe de Administración o Secretaría	143,21	122,34	9,02	146,81	60,00	481,38
Oficial. Contable	143,21	98,30	9,02	117,96	60,00	428,49
<b>PERSONAL AUXILIAR</b>						
Cuidadores	143,21	89,86	9,02	107,84	60,00	409,93
<b>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>						
<b>PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA</b>						
Conserje	143,21	103,04	9,02	126,64	60,00	441,91
<b>PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR</b>						
Jefe de Cocina	143,21	103,04	9,02	123,64	60,00	369,89
Ayudante de Cocina	143,21	89,86	9,02	103,26	60,00	405,35
Empleado/o Servicio Comedor	143,21	86,05	9,02	107,84	60,00	406,12
<b>PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES</b>						
Oficial 1 <sup>a</sup>	143,21	98,30	9,02	117,96	60,00	428,49
<b>PLUS DE CARGO</b>						
<b>PLUS DE CARGO PERSONAL DOCENTE</b>						
<b>(complemento por cargo directivo-pedagógico en el centro)</b>						
Director (Dirección Pedagógica)						317,80
Jefe de Estudios						194,12
Coordinadores de Etapa						169,33
<b>PLUS DE CARGO PERSONAL NO DOCENTE</b>						
Coordinadores de Cuidadores						166,23
Jefe de Cocina						118,94
Jefe de Recuperación Profesores primaria mes durante 5 meses	113,45					

<sup>1</sup> Complemento COIS: 14 pagas

<sup>2</sup> Complemento CAM PAS: 10% salario base

<sup>3</sup> Analogía Retributiva: 12% salario base

\* Establecido en Convenio Sector pero que no paga la CM y no está sujeto al artículo 7 del presente Convenio.

## ANEXO I

**RELACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PERSONAL DOCENTE,  
ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES**

A continuación se relacionan las actividades del personal que trabaja para la Cooperativa y que determinan el valor añadido que estos dan con su trabajo, al desarrollo de las actividades del Colegio.

**I.1. Personal de Administración: Personal administrativo**

Horario de atención al público flexible, atendiendo a familias aun fuera del horario establecido.

Prioridad en atención al alumnado ante enfermedad, accidente, malestar, peticiones, etc.

Polivalencia en puestos de trabajo, en momentos puntuales, sustituyendo la ausencia de trabajadores del mismo sector y organizando las ausencias de sustituciones del profesorado en ausencia de la Jefatura de Estudios.

Compromiso por cumplir con los plazos educativos y administrativos aun suponiendo ampliación de la jornada laboral.

Colaborar en fiestas organizadas por la cooperativa dentro de sus funciones.

**I.2. Personal de servicios generales: Personal de cocina y comedor**

Elaborar menú complementario al de las comidas para las cenas.

Colocación de materiales de cocina y comedor.

Vajillas.

Colaborar en fiestas organizadas por la cooperativa dentro de sus funciones.

**I.3. Personal de servicios generales: Personal de portería y vigilancia y personal de mantenimiento y oficios generales**

Repaso pintura de comedor (dependiendo del deterioro del mismo).

Repaso pintura de carpinterías (según estado de las mismas, y el tiempo disponible para esta labor).

Repaso pintura de pasillos y/o aulas.

Reparación de desperfectos varios, que no han podido ser solucionados durante el curso, o han sido causados a última hora. (Estas tareas solo serán realizadas por el personal de mantenimiento.)

Colaborar en proyectos y fiestas organizadas por la cooperativa (fiesta COIS, Carnaval, Halloween) dentro de sus funciones.

**I.4. Personal docente**

Participación en cursos de formación anuales de al menos 15 horas de duración.

Flexibilización de tutorías con familias fuera del horario establecido a tal efecto.

Colaborar en proyectos y fiestas organizadas por la Cooperativa.

Compromiso de realización de las acampadas de cada curso con el personal disponible para ello.

**I.5. Personal de Administración: Personal auxiliar**

Hacerse cargo del alumnado en las reuniones de familias trimestrales.

Colaborar en proyectos y fiestas organizadas por la Cooperativa.

Evaluar el apartado de comedor en los boletines trimestrales de notas.

Elaborar la P.G.A. y la Memoria relativa al comedor en los cursos en los que se solicitan.

(03/9.741/16)

