

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, 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 27 de junio de 2024; 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA MADRILEÑA DE ENSEÑANZA
COIS – SIGLO XXI**
2024-2027

ÍNDICE		
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS		2
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA		3
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES		3
1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL	3
2.	ÁMBITO TEMPORAL	3
3.	ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL	3
4.	CONOCIMIENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL	4
5.	DENUNCIA DEL CONVENIO	4
6.	CONTRATACIONES	4
7.	RETRIBUCIONES SUJETAS AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA	4
	7.1. Plus COIS	4
	7.2. Umbral Mínimo de Alumnos	5
	7.3. Valoración del Trabajador/a	5
	7.4. Otros Conceptos Retributivos	6
8.	FUNCIONES DIRECTIVAS DOCENTES	7
9.	VACACIONES	7
	9.1. Periodo Vacacional	7
	9.2. Jornada en el periodo junio-septiembre	7
	9.3. Vacaciones personal Escuela de Verano	7
10.	REDUCCIÓN DE JORNADA LECTIVA	8
11.	EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO	8
	11.1 Personal Docente	8
	11.2 Personal de Administración y Servicios Generales	8
12.	PERMISOS COIS	9
	12.1 Bolsa de Horas para conciliación familiar.	9
	12.2 Disfrute de un día retribuido anual.	9
	12.3 Permisos COIS no retribuidos.	10
13.	ADELANTOS DE MENSUALIDADES Y ANTICIPOS	11
14.	ABONOS Y EXENCIONES DE LOS TRABAJADORES POR EL USO DE SERVICIOS	11
15.	FORMACIÓN	12
16.	ACAMPADAS E INTERCAMBIOS	12
17.	CLÁUSULA DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	13
18.	PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PRESUPUESTOS ANUALES	13
19.	COMISIÓN MIXTA PARITARIA	13
20.	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	14
DISPOSICIÓN ADICIONAL		14
DISPOSICIÓN DEROGATORIA		14
DISPOSICIÓN TRANSITORIA		14
DISPOSICIÓN FINAL		15
TABLA 1 TODOS LOS PLUSES VINCULADOS AL ACUERDO		16
ANEXO I. RELACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PERSONAL		17

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 y trabajadoras. 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 éste.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El Consejo Rector como representante de la Sociedad Cooperativa de Enseñanza Madrileña 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 de enero de 2024, salvo las excepciones que expresamente se establezcan. La vigencia del acuerdo se establece hasta el 31 de diciembre del año 2027.

En tanto no se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo de Empresa se continuará aplicando en todo su contenido.

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 y trabajadoras 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 del 2027, por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad de 3 meses de antelación al periodo 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 29.1 del R.R.I 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 categorías profesionales que no están contempladas en el VII 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 Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada. Cada actualización se hará pública incorporándola como anexo al presente acuerdo.

7.1 Complemento Personal COIS

Tendrán derecho a la percepción de este plus el personal 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.

Para el seguimiento y comprobación del cumplimiento de estos términos se reunirá anualmente la comisión mixta. La comisión revisará los informes emitidos por los responsables de cada estamento. Así, será responsabilidad del equipo directivo emitir los informes del personal docente, será responsabilidad de la coordinadora de comedor y horarios ampliados emitir los informes del equipo de monitores y será responsabilidad de Gerencia emitir informe sobre el personal de administración y servicios.

Aquellos trabajadores que, según indiquen dichos informes, hayan cumplidos con todos los criterios definidos en el anexo I percibirán automáticamente el 100 %del complemento COIS, salvo en los casos previstos en el artículo 7.3. Aquellos términos que no se cumplan por razones justificadas se considerarán como cumplidos. Aquellos trabajadores que solo cumplan el 50% de los términos sin causas que lo justifiquen, percibirán el 50% del complemento. Y finalmente, aquellos trabajadores que cumplan menos del 50% de los términos sin causas que lo justifiquen, no percibirán el complemento COIS.

7.2 Umbral Mínimo de Alumnado

La percepción del 100% de este complemento retributivo estará sujeta a la viabilidad económica de la Cooperativa, ligada a los ingresos procedentes de las aportaciones realizada por las/los cooperativistas. Estos ingresos dependen directamente del alumnado matriculado en el colegio.

En consecuencia, esta viabilidad económica queda supeditada a un nivel mínimo de matriculaciones. En caso de no alcanzarse este nivel mínimo, se hará necesaria la aplicación de coeficientes correctores proporcionales. Este umbral quedará establecido por el porcentaje de alumnado matriculado con respecto a la ratio vigente en cada momento.

95%-100%:	100% del Complemento Personal COIS
90%-95%:	90% del Complemento Personal COIS
85%-90%:	80% del Complemento Personal COIS

80%-85%: 70% del Complemento Personal COIS
75%-80%: 50% del Complemento Personal COIS

Menos del 75% de alumnado matriculado según la ratio vigente: supresión del complemento personal COIS fijado en el Convenio Colectivo de Empresa.

Las deducciones que debieran ser aplicadas sobre las retribuciones recogidas en la tabla 1 se harán sobre el valor del complemento personal COIS. En el supuesto de que agotado éste, se continuara 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 de trabajadores y trabajadoras

El complemento personal COIS estará referenciado a las evaluaciones del personal del centro, 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 y trabajadoras, 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 realizará una valoración anual, siempre con anterioridad al proceso de evaluación final de los alumnos. En la evaluación del personal intervendrán representantes de los órganos Directivos, familiares del alumnado y el propio alumnado de los cursos que se determinen de Primaria y de Secundaria

Se establece una puntuación mínima de 3,5 valorándose del 1 al 5. Se abrirá un proceso de análisis de desempeño profesional a aquellas personas que obtengan una puntuación por debajo de dicho umbral (3'5). La Dirección del Centro presentará al Consejo Rector aquellos casos para que sean analizados y valorados por ambos órganos. En estos casos, tanto las personas implicadas, individualmente, como el Comité de Empresa, en caso de que sea requerido, participarán en dicho proceso de análisis y mejora.

El Consejo Rector también podrá solicitar a la Dirección del centro, la revisión o análisis de casos que, con motivos justificados, crea conveniente valorar, aunque en las evaluaciones tenga una puntuación igual o por encima de lo establecido. En caso de que dicha revisión se considere oportuna por el Consejo Rector y la Dirección del Centro, también serán informadas las personas implicadas y el Comité de Empresa, si la trabajadora o el trabajador así lo solicita, para que puedan participar en ese proceso de evaluación.

En los casos a estudiar, se tendrá en cuenta la valoración que haga el trabajador de su propio desempeño. El Protocolo de Evaluación, siempre que se modifique o se alteren sus parámetros, deberá ser consensuado con el Comité de Empresa.

En caso de evaluación negativa, el/la trabajador/a evaluado/a conservaría su complemento personal COIS, debiendo emprender las acciones de formación y mejora que le sean indicadas. En todo caso, la persona evaluada podrá presentar por escrito alegaciones al resultado de su evaluación.

Si en el segundo año de seguimiento, las personas evaluadas obtuvieran unos resultados insatisfactorios, perderían el 50% del complemento personal COIS. Nuevamente se diseñará de forma colaborativa un plan de formación y mejora, individualizado y específico.

En el último año de seguimiento, el personal podrá perder la totalidad del complemento personal 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 Complemento por actividades del Personal Docente (recuperaciones): El personal docente que realice recuperaciones percibirá un complemento salarial por dicha actividad. Éstas 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 inicio así como su distribución semanal. Asimismo, se informará a las familias de estas actividades.

7.4.2 Complemento específico por coordinación: el personal al que se le encomiende la categoría funcional de Coordinador/a de Etapa y de Coordinador/a 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 Dirección, la Jefatura de Estudios y para las Coordinaciones de Etapa y para las Jefaturas de Departamento. 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, y al menos de 18 horas para Dirección, de 12 horas para las Jefaturas de Estudio y de 2 horas para las Coordinaciones de Etapa (Infantil, Primaria y Secundaria) y Jefaturas de Departamento (Departamento de Orientación y de Idiomas).

9. VACACIONES

9.1. Periodo Vacacional

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, cada curso completo de servicio activo, de un mes de vacación retribuida así como a un mes adicional sin actividad, retribuido y disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

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

El personal administrativo y de servicios generales disfrutará de 30 días naturales de vacaciones dentro del periodo 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 periodo estival.

Las vacaciones del personal de administración y servicios establecidas en el artículo 37 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 periodos de los mismos días que el personal docente.

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

9.2. Jornada en el periodo junio-septiembre

Como mejora al art. 31 del Convenio de la Enseñanza Concertada, el personal de Administración y Servicios 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 de más respecto al Convenio de Enseñanza Concertada durante los meses de en julio y agosto.

En el caso de que por puesto y volumen de trabajo no sea posible reducir la jornada durante esos meses, a voluntad del trabajador o trabajadora, se establecerá otra fecha para disfrutarla jornada reducida que será acordada por el trabajador afectado y la empresa.

9.3 Vacaciones personal Escuela de Verano

El personal de Administración y Servicios Generales que no pueda disfrutar de los 30 días de vacaciones establecidos en este convenio, por prestar sus servicios en la Escuela de Verano, podrá disfrutarlos en un solo periodo y en turnos sucesivos, durante el primer trimestre del año siguiente, en las fechas acordadas con la Empresa.

Para elegir el periodo de disfrute de los días adicionales se establecerá un turno rotativo de preferencia en la elección, por lo que la persona que haya elegido en primer lugar un año, pasará a ocupar el último lugar para la elección en el año siguiente, y así sucesivamente.

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 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 relación 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 periodos 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. Personal Docente

Todo el personal docente con contrato indefinido tendrá derecho cada cinco años trabajados a dos años escolares consecutivos de excedencia (del 1 de septiembre al 31 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 ésta no se comunica antes del 30 de abril del año en que deba reincorporarse.

11.2. Personal de Administración y Servicios

Todo el Personal de Administración y Servicios con contrato indefinido, tendrá derecho a dos años consecutivos de excedencia cada cinco años. 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 benefician a la Cooperativa y a reincorporarse al mismo puesto de trabajo una vez terminado el periodo de excedencia. La solicitud

de excedencia se realizará con una antelación de un mes y medio durante los meses de octubre a junio.

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 o trabajadoras, dos docentes y dos no docentes.

12. PERMISOS COIS

12.1. PERMISOS COIS RETRIBUIDOS: Bolsa de horas para conciliación familiar

Como complemento al artículo 41.8 del VII Convenio de Enseñanza Concertada, el personal contará con una bolsa de 8 horas de ausencia al centro durante el curso escolar (o la parte proporcional en función de la jornada laboral desempeñada), retribuido y no recuperable, para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan:

Acudir a las reuniones a que las/los progenitoras/es sean convocadas por motivos académicos o de orientación educativa y psicopedagógica por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos/as menores de edad.

Acompañar a los/as hijos/as menores de edad y a los/las progenitores/as mayores de 67 años a consulta médica y a la realización de pruebas médicas, clínicas y diagnósticas, cuando no sea posible realizarlas fuera del horario laboral (esta situación deberá ser suficientemente acreditada)

Cuando las circunstancias físicas o psíquicas del mayor así lo requieran o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención, el permiso se concederá para acompañar a las y los progenitores/as menores de 67 años.

12.2 PERMISOS COIS RETRIBUIDOS: Disfrute de un día retribuido anual.

Se establece un día de disfrute retribuido igual a una jornada laboral diaria, por curso escolar y para todos los puestos laborales establecidos en el presente Convenio.

Para la solicitud de este permiso las siguientes consideraciones:

- ✓ Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 3 días.
- ✓ 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.
- ✓ La concesión de los permisos solicitados según este artículo corresponde a la Gerencia y a la Dirección del centro en función del grupo laboral correspondiente.
- ✓ *Se establece que el número de personas docentes que pueden disfrutarlo de forma simultánea sean dos por etapa educativa (infantil, primaria y secundaria) y dos personas no docentes por grupo laboral (cocina-comedor, monitores y administración-mantenimiento). Cuando el número de solicitudes sea mayor al número de personas que pueden disfrutar de dicho permiso, los criterios básicos que se usarán por parte de Dirección y Gerencia para su concesión serán los siguientes:*
 1. *Sorteo entre los interesados que lo hayan solicitado en tiempo y forma (en situaciones excepcionales o que se consideren de especial interés, el tiempo de antelación mínima para solicitarlos podrá ser cambiado, a instancias de Dirección o Gerencia, siempre y cuando se haya informado previamente a los trabajadores y se dé tiempo suficiente para poderlo solicitar desde que se informa).*
 2. *Prioridad de quienes menos veces lo hayan disfrutado. Si aun así prosiguiese el empate, se priorizará a los trabajadores con mayor antigüedad.*

12.3. 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 o la Gerencia, según el grupo laboral, con una antelación mínima de 3 días.
- ✓ La concesión de los permisos solicitados según este artículo corresponde a la Dirección del centro.
- ✓ *Se establece que el número de personas docentes que pueden disfrutarlo de forma simultánea sean dos por etapa educativa (infantil, primaria y secundaria) y dos personas no docentes por grupo laboral (cocina-comedor, monitores y administración-mantenimiento). Cuando el número de solicitudes sea mayor al número de personas que pueden disfrutar de dicho permiso, los criterios básicos que se usarán por parte de Dirección y Gerencia para su concesión serán los siguientes:*
 1. Sorteo entre los interesados que lo hayan solicitado en tiempo y forma (en situaciones excepcionales o que se consideren de especial interés, el tiempo de antelación mínima para solicitarlos podrá ser cambiado, a instancias de Dirección o Gerencia, siempre y cuando se haya informado previamente a los trabajadores y se dé tiempo suficiente para poderlo solicitar desde que se informa).
 2. Prioridad de quienes menos veces lo hayan disfrutado. Si aun así prosiguiese el empate, se priorizará a los trabajadores con mayor antigüedad.

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 esto dos conceptos caben las siguientes consideraciones:

- a) La cooperativa establece un fondo para adelantos de mensualidades por valor de 6.000 €.
- b) Cuando las cantidades prestadas alcancen la cuantía total 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, abonando mensualmente la cantidad que se acuerde antes de su concesión.
- d) Se dará prioridad en la concesión de dichos adelantos al personal que no haya disfrutado de ellos con anterioridad.
- e) La cuantía prestada por el solicitante será de una mensualidad o un máximo de 1.200 € 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%. En el caso del personal que no tiene 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 y trabajadoras, estos abonarán el servicio en las mismas condiciones que los demás cooperativistas, salvo que el trabajador/a acredite ante la Dirección estar realizando un servicio para la cooperativa (tutorías, reuniones, preparación de fiestas, etc.) durante este tiempo o que esté dentro de su jornada laboral. 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 todo el personal 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 los que no exista esa gratuidad, el personal que utilice el servicio de comedor abonará el 50 % del precio establecido en el Convenio Colectivo.

15. FORMACIÓN

Al inicio de cada curso escolar se establecerá un plan de formación para el personal 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 y trabajadoras, recurriendo cuando sea posible a la financiación del coste a través de la FUNDAE.

En la formación individual, el trabajador o trabajadora 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 quince días de antelación a su inicio y será aprobado o denegado al menos siete días antes de su celebración por la titularidad del centro, previa aceptación del Equipo Directivo en el caso del personal docente. A la realización de esta formación se destinará, con carácter anual, un fondo por un valor de 3.600€, 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% de los costes y el o los trabajadores del 20% restante.

Se considera que los intercambios y experiencias con otros centros, así como participar como ponente en formaciones, computen como formación a nivel individual.

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 aglutinan a personal de distintas etapas o sectores, así como los que inciden 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 E INTERCAMBIOS

Los profesores o acompañantes que participen en acampadas, intercambios 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 los conceptos salariales.

Responsable titular de la Acampada: 108,83 €(*)

Acompañantes: 76,18 €(*)

() importes correspondientes al año 2024, que se actualizarán en los años sucesivos según la subida salarial vigente en el momento de su aplicación.*

El personal que participe en la acampada y tenga contrato a tiempo parcial percibirá un complemento hasta equipararse a una jornada completa de su grupo laboral cobrando además las dietas establecidas.

En el caso del intercambio, se considera que todos los profesionales que participan en el mismo son responsables titulares de la Acampada y cobrarán como tales el complemento establecido.

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

Acampadas en días no lectivos

El personal que participe en Acampadas que incluyan días no lectivos, podrá recuperarlos en las jornadas laborales inmediatas a la vuelta de la actividad, o en otros días posteriores, siempre y cuando no cause un perjuicio para el centro. Las fechas serán acordadas, a petición del trabajador o trabajadora, con Jefatura de Estudios para el profesorado y con Gerencia para el resto del personal.

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 y trabajadoras 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 ésta. Cada parte podrá contar con la asistencia de un asesor en las reuniones que se celebren.

Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria será 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 esta 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 necesarias 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 refiere el artículo 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, 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 solventará 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, 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 requiera el colegio y la cooperativa (Fiesta Cois, Escuela de Verano, Jornadas de puertas Abiertas y Pedagógicas, cursos de formación u otras que pudieran surgir), tanto en el aspecto pedagógico como en otros aspectos organizativos que se consideren necesarios 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 podrá contabilizar a efectos de representatividad de su respectiva organización estatal.

En Madrid, a 27 de junio de 2024

TABLA 1. DESGLOSE DE COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍAS	Complemento Personal COIS ¹	CAM ²	Complemento Retributivo No docentes	Analogía Retributiva No docentes ³	Complemento Convenio (PAS)*	TOTAL PLUSSES COOPERATIVA	
Grupo I: PERSONAL DOCENTE							
Profesor/Maestro/Orientador	166,93					166,93	
Grupo II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS							
2.1 PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de Administración o Secretaría	165,94	142,11	10,45	170,53	60,00	549,03	
Jefe/a de Negociado	165,94	119,67	10,45	143,61	60,00	499,67	
Oficial. Contable	165,94	114,18	10,45	137,01	60,00	487,58	
2.2. PERSONAL AUXILIAR							
Cuidadores	165,94	104,38	10,45	125,26	60,00	466,03	
2.3 PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES							
2.3.A PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA							
2.3.A.1 Conserje	165,94	119,65	10,45	143,58	60,00	499,62	
2.3.A.2 Portero	165,94	104,38	10,45	125,26	60,00	466,03	
2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR							
2.3.C.1 Jefe/a de Cocina	165,94	119,65	10,45	143,58	60,00	499,62	
2.3.C.2 Cocinero/a	165,94	108,83	10,45	130,59	60,00	475,81	
2.3.C.3 Ayudante de cocina	165,94	104,38	10,45	125,26	60,00	466,03	
2.3.C.4 Empleado/o Servicio comedor	165,94	101,71	10,45	122,05	60,00	460,15	
2.3.D PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES							
2.3.D.1 Oficial 1º de oficios	165,94	114,18	10,45	137,01	60,00	487,58	
PLUS DE CARGO							
Grupo I: PLUS DE CARGO PERSONAL DOCENTE (complemento por cargo directivo-pedagógico en el centro)							
Director/a (Dirección Pedagógica)							245,48
Jefe/a de Estudios Primaria							391,97
Jefe/a de Estudios Secundaria							151,90
Coordinador/a Etapa							196,20
Clases de recuperación Profesores Primaria mes durante 5 meses							131,62
Grupo II: PLUS DE CARGO PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS							
Coordinador/a Monitores							192,99
Jefe/a de Cocina							138,08
¹ Complemento Personal COIS: 14 pagas							
² Complemento CAM PAS: 10% salario base							
³ 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							

IMPORTES DIETAS DE ACAMPADAS: TITULAR: 108,83; ACOMPAÑANTE: 76,18

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 éstos dan con su trabajo, al desarrollo de las actividades del Colegio.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS:**I.1. Personal de Administración: Personal Administrativo**

- Horario de atención al público flexible, atendiendo a familias aún 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.
- Compromiso por cumplir con los plazos educativos y administrativos aun suponiendo ampliación de la jornada laboral.

I.2. Personal de servicios generales: Personal de Cocina y Comedor

- Limpieza general del comedor.
- Cursos de formación.
- Asumir el trabajo doble por bajas y ausencias de compañeros hasta 10 días.
- 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. Portería y Mantenimiento.**• Portería:**

- Colaborar en fiestas organizadas por la cooperativa dentro de sus funciones.
- Cursos de formación.
- Coordinación del aula de tarde de ESO (Portería de tarde).
- Compromiso por cumplir los plazos para la gestión de extraescolares (Portería de tarde).
- Colaboración con profesorado en realización de fotocopias, peticiones de material, etc. (Portería de mañana).
- Apoyo a labores de mantenimientos (Portería de mañana).

• Mantenimiento:

- Sustitución de portería.
- Repaso pintura de comedor, 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 sólo 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 Auxiliar: Cuidadores

- Asambleas de comedor con familias al principio y al final de curso.
- Reuniones con familias, tutores, departamentos, etc., siempre que sea necesario, aún fuera del horario laboral.
- Compromiso de realización de las acampadas de cada curso con el personal disponible para ello.
- Cursos de formación.
- Evaluación del apartado de comedor en los boletines trimestrales de notas.

PERSONAL DOCENTE:**I.5 Profesorado y otro 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.

(03/12.818/24)

