

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12513 *Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XII Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.*

Visto el acuerdo de modificación del XII Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (código de convenio n.º 99001925011986), que fue publicado en BOE el 26 de julio de 2024, mediante el que se acuerda la modificación del texto del mencionado Convenio para su adecuación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 11 de marzo de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos USO y FSIE, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 2 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del XII Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

El personal contratado en las empresas del ámbito del convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si la empresa no lo precisa:

Grupo I. Personal docente.

Profesor titular/Titular de taller o laboratorio.
Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.
Profesor adjunto de taller o laboratorio.
Educador de infantil.
Instructor.

Grupo II. Personal de servicios complementarios.

Subgrupo A: Personal especializado:

El personal especializado se clasifica en dos niveles, atendiendo al grado de responsabilidad, funciones y conocimientos:

– Nivel I. Comprende, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

Letrado.
Médico.
Psicólogo.
Pedagogo.
Bibliotecario.
Capellán.
Director espiritual.

– Nivel II. Comprende, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

Logopeda.
Enfermero/a.

Subgrupo B: Personal de apoyo:

Monitor de actividades extracurriculares.
Vigilante educador.

Grupo III. Personal de Administración.

Jefe de Administración o Secretaría.
Jefe de Negociado.
Oficial.
Auxiliar o telefonista.
Intendente (sólo anexo IV).
Aprendiz/ Aspirante (sólo anexo IV).

Grupo IV. Personal de Servicios Generales.

Conserje.
Gobernante.
Jefe de cocina.
Cocinero.
Oficial.
Conductor.
Celador.
Portero y ordenanza.
Empleado de servicios generales.
Ayudante de cocina (sólo anexo IV).

Pinche (sólo anexo IV).
Botones (sólo anexo IV).

Las definiciones correspondientes a los distintos puestos de trabajo son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este convenio colectivo.

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

Artículo 26. Vacantes.

Ante la situación producida en un Centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral se procederá, en su caso, de la siguiente forma:

1. Personal Docente: Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo con funciones superiores del grupo primero «Personal docente» serán cubiertas, preferentemente y a ser posible, entre el personal de puestos de trabajo con funciones inferiores del mismo grupo, según la capacidad, la titulación y antigüedad en el centro.

2. Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo con funciones superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:

a) Las de Jefe de Administración o de Secretaría serán de libre designación del titular del centro.

b) Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:

Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre oficiales.

Libre elección del Centro, entre oficiales y auxiliares.

c) Los auxiliares con cinco años de servicios en el puesto de trabajo ascenderán a oficiales, y de no existir vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

3. Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán cubiertas por las personas trabajadoras de puestos de trabajo del mismo grupo, de la misma rama, y siempre que reúnan, a juicio del titular, capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4. En caso de nueva contratación, o producción de vacante, atendiendo a la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como a las necesidades y facultad de organización del trabajo de la empresa, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial.

5. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

Artículo 45. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso escrito 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 de la fecha de inscripción en el registro oficial cuando se trate de parejas de hecho.

Estos quince días naturales empezarán a computarse el día del hecho causante o el primer día laborable posterior si el hecho causante se produce un día no laborable para las personas trabajadoras.

Este permiso podrá empezar a disfrutarse, previo aviso, tres días antes de la celebración, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

En ambos casos, el permiso no excederá de quince días naturales.

El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien como matrimonio o bien como pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En los supuestos de los apartados b) y b bis), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado éste, los días de disfrute serán continuados.

Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 75 % de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.

e) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

h) Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 15 horas anuales por cada persona trabajadora para:

Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

Asistencia a tutorías de hijos menores.

La utilización de estas horas deberá ser debidamente acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, cuando 2 o más trabajadores soliciten acogerse a dicho permiso.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Formación.*

Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el Centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del Centro.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

Se facilitará por parte de la empresa el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el Centro.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del anexo I, del Real Decreto 1026/2024, de 08 de octubre.

Artículo 85. *Clases.*

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

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su 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.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.

Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo 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 Centro.

El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Disposiciones adicionales

Nueva disposición adicional cuarta. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

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

Nueva disposición adicional quinta. *Igualdad de trato y no discriminación.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre igualdad de trato y no discriminación.

ANEXO VI

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán

información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas

correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.