

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15497** *Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las escuelas italianas en España.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las escuelas italianas en España (núm. de convenio: 90104682012024), que fue suscrito con fecha 11 de abril de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 2 de julio de 2024, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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 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, 15 de julio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### I CONVENIO DE EMPRESA DE LAS ESCUELAS ITALIANAS EN ESPAÑA

##### PREÁMBULO

Por primera vez el Ministerio de Asuntos Exteriores Italiano (en adelante MAECI) ha autorizado que se consensue con los representantes de los trabajadores un convenio de empresa que sirva de punto de referencia a los Centros escolares de Barcelona y Madrid, instituciones que serán las primeras en realizar esta experiencia normativa, para armonizar y uniformar las relaciones de trabajo en ambos Centros educativos con el Ordenamiento español, de directa aplicación en las relaciones de trabajo.

Ambas Escuelas italianas en España, al igual que la representación diplomática, la oficina consular de 1.ª categoría y la delegación diplomática especial individual, son una oficina más del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación Internacional italiano (MAECI) en el extranjero –según establece el apartado 1, letra b, del artículo 2 del Decreto del Presidente de la República de 19 de mayo de 2010, núm. 95 y del 1 de febrero de 2010, núm. 54 (21G00232), modificado por el Decreto del Presidente della Repubblica de 19 de noviembre de 2021, núm. 211–, y están sometidas al sistema de contratación pública, regulado por el Decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), núm. 1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, en relación con lo dispuesto en el Decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), núm. 3615/2501, de 8 de enero de 2018.

La citada naturaleza pública de las Escuelas, en la negociación colectiva, conlleva una limitación evidente en la regulación de los derechos y obligaciones «de iure imperii», indisponibles a la voluntad de las partes, concernientes, esencialmente, a la contratación, renovación del contrato o la readmisión de los trabajadores en el aprovisionamiento de puestos de trabajo; ello nos lleva necesariamente a la obligación de tener en cuenta en la definición y descripción de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en los Centros, tanto la normativa española como la italiana. De aquí resultará la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) que regulará el número de puestos de trabajo y su cobertura en función del número de alumnos y de las necesidades de carácter didáctico, presupuestario y organizativo para garantizar el cumplimiento del sistema de financiación de las Escuelas, sometidas al control del Ufficio Centrale del Bilancio (en adelante, UCB). En definitiva, la RPT y la consiguiente catalogación de los puestos de trabajo, son el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración italiana, la definición de las plantillas y la determinación de las ofertas públicas de empleo en sus Centros en el extranjero.

Así mismo, la sumisión de las Escuelas al sistema de contratación pública italiana, es decir, al sistema de selección del personal que se rige por la normativa italiana, obliga a armonizar la ejecución de los derechos y las obligaciones que regulan la relación laboral de los trabajadores contratados locales, dado que imperativamente la contratación local, desde el momento que se produce la incorporación del personal a su puesto, se rige por la normativa española.

Con el presente convenio de empresa, no sólo se trata de regular con ecuanimidad los vacíos legales existentes en ambas normativas, italiana y local, y se procurará resolver los conflictos existentes y evitar que se generen nuevos conflictos con el personal en el ejercicio de sus legítimos derechos, sino que además se compatibilizará la coexistencia de dos tipos de relaciones de trabajo que confluyen en las Escuelas, laboral y funcionarial, aunque este convenio de empresa no afecte a la relación funcionarial de las Escuelas con sus funcionarios. Dicha particularidad que encontramos en las Escuelas, como es la coexistencia de distintos tipos de personal, contratado local y funcionario italiano, a los que se les aplica una distinta regulación normativa, no puede generar desigualdad en el cumplimiento de obligaciones y disfrute de derechos básicos en las relaciones de trabajo entre la población trabajadora de ambas Escuelas.

En este orden de cosas, mediante el presente convenio de empresa, las Escuelas con la autorización del MAECI pretenden buscar soluciones consensuadas a problemas generados por la coexistencia de diferentes normativas que han desembocado en distintos perfiles jurídico-económicos, que se han ido generando por la evolución en el tiempo de las diversas sentencias individuales que han provocado disparidades entre el personal de la misma categoría profesional, mediante la adaptación al presente de las categorías profesionales, la armonización de las tablas salariales entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional, etc., así como por la coexistencia de sistemas educativos diferentes, mediante la reorganización del sistema de atribución de las horas extras, la armonización del horario de servicio (docentes curriculares, docentes de lengua española, etc.).

Consecuentemente, hay que tener en consideración que existen trabajadores en ambas Escuelas que tienen reconocidos, por convención o por sentencias de tribunales españoles, unos derechos más beneficiosos, que deberán mantenerse «ad personam» hasta la extinción o terminación de la relación laboral. El personal con estos derechos es el siguiente:

- Entre los docentes con contrato local, en la Escuela de Madrid, hay un grupo reducido que tiene reconocidas, a través de sentencias, las tablas salariales de la escuela pública española, más favorables en relación con las que se estaban aplicando.
- Entre el personal ATA, en la Escuela de Madrid, hay un grupo reducido que tiene un salario base más alto respecto al de las tablas salariales que aplicaba ésta y, además, un incremento salarial más favorable determinado por una sentencia de Conflicto Colectivo.

– Entre los docentes con contratos local, en Barcelona, hay también un grupo reducido que tiene reconocidas, a través de sentencias y actas de conciliación judiciales, las tablas salariales de la escuela pública de Cataluña, más favorables en relación con las del II Convenio colectivo, aplicado hasta el momento. Hay también un grupo de profesores que tienen reconocida, a través de acuerdos sindicales y/o del contrato individual de trabajo, una menor cantidad de horas lectivas semanales, respecto a la prevista para su puesto de trabajo, y otro tiene reconocida una mayor cantidad de vacaciones y permisos.

– Entre el personal ATA, en la escuela de Barcelona, hay un grupo reducido de trabajadores que tiene una mayor cantidad de permisos y vacaciones.

Por último, la coexistencia de personal docente de asignaturas reconocidas por los dos sistemas educativos (italiano y español) crea también una disparidad entre los niveles educativos respecto de los docentes italianos y los de lengua española, debido a la existencia de un doble grado de análisis:

– Los docentes de asignaturas contempladas por la normativa italiana (en el caso de docentes de otra nacionalidad deberán tener la «Dichiarazione di valore» expedida por un Consulado Italiano en España o en el País donde se haya expedido el título de estudio, que certifique que la titulación extranjera es conforme a la normativa italiana).

– Los docentes de lengua española/catalana que cumplen los requisitos de la normativa española.

En definitiva, las Escuelas con la autorización del MAECI pretenden que se regulen las condiciones de trabajo de forma más específica e intransferible, para una mejor adaptación en el funcionamiento de las mismas a la norma española e italiana y a las necesidades concretas de los Centros educativos, debido a las peculiaridades normativas que regulan las relaciones laborales tan especiales como las que tienen las Escuelas, lo que además aportará a las mismas seguridad jurídica y ofrecerá a los trabajadores garantías efectivas de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo, para lo que consideraron imprescindible la redacción del I convenio de empresa de las Escuelas Italianas en España.

Por último, de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el convenio incluye medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como el tratamiento preciso de planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

Artículo 1. *Objeto y Partes que lo conciertan.*

El presente convenio de empresa, denominado I Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo en el ámbito de estas y se concierta entre la Dirección de las Escuelas y los representantes legales de las personas trabajadoras de los Centros de trabajo de las Escuelas, reconociéndose recíprocamente la legitimidad para negociar y suscribir el presente convenio colectivo de empresa.

## Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio de empresa es de aplicación en todos los Centros docentes del Estado Italiano en España y los mismos a fecha del presente convenio de empresa tienen sede ubicada en Madrid y Barcelona.

## Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente convenio de empresa, los Centros de Enseñanza del Estado Italiano en España, en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Primaria.
- b) Educación Secundaria Obligatoria.
- c) Bachillerato.

## Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio de empresa afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo local, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo 2 del presente convenio de empresa.

Quedan excluidos del ámbito personal, además de los funcionarios italianos, quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio de empresa cobrará eficacia al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, una vez sea eficaz, sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2024.

Los Centros deberán aplicar las condiciones establecidas con los efectos estipulados en el presente convenio, y abonar los atrasos que se produzcan, dentro de los tres (3) meses siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» español, salvo que el MAECI no disponga de todos los elementos formales necesarios que exijan la reglamentación presupuestaria italiana o en otros supuestos en que por motivos técnicos ajenos a la persona trabajadora no resulte posible, en cuyo caso se aplicarán las condiciones pactadas en el presente convenio cuando se autorice por el MAECI.

La duración de este convenio de empresa se establece por un periodo de tres (3) años, es decir, desde el 1 de enero del año 2024 y hasta 31 de diciembre de 2026.

## Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas ad personam.*

Se respetarán como condiciones más beneficiosas, de carácter estrictamente personal, las condiciones particulares, incluidas las salariales, que se vengán disfrutando a la entrada en vigor del presente convenio colectivo por el personal, derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente o declarada por sentencia judicial y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el presente convenio.

## Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las Escuelas, bien sea por imperativo legal, por el presente convenio de empresa, por laudo, por contrato individual, por uso o costumbre, por concesión voluntaria de las Escuelas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos salariales que, a partir de la entrada en vigor del presente

convenio, pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, contratos individuales de trabajo con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio de empresa, salvo lo dispuesto en la excepción contenida en la disposición final tercera.

*Artículo 8. Carácter y vinculación a la totalidad e indivisibilidad del convenio de empresa.*

El presente convenio de empresa tiene un carácter único, necesario e indivisible a todos los efectos. Las condiciones acordadas en el convenio de empresa constituirán un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el convenio de empresa deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad de este, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Por otro lado, si la autoridad competente no apreciara conforme a la legalidad alguna de sus cláusulas en su actual redacción o esta quedara obsoleta por la aplicación de nuevas leyes, éstas quedarán inaplicables debiendo las partes firmantes reunirse al objeto de resolver el problema planteado, manteniéndose la vigencia del resto del articulado hasta que aquellas les den contenido conforme a la legalidad.

*Artículo 9. Convenio de empresa.*

Este convenio de Empresa únicamente tendrá prioridad aplicativa en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 10. Descuelgue.*

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores podrían no ser de necesaria y obligada aplicación, cuando se den las circunstancias reguladas en el citado precepto.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en cada uno de los Centros en los términos establecidos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tomando en consideración la naturaleza de Administración Pública, aunque sea extranjera, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de empresa que afecten a las materias «de iure imperii», en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa española vigente en el momento en el que dichas causas concurren.

La mayoría de cada una de las partes negociadoras someten sus discrepancias, respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de empresa a los procedimientos de mediación de ASAC (VI acuerdo sobre solución de conflictos laborales) u Organismo que lo sustituya, salvo las que afecten a las materias de «iure imperii», indicadas en el párrafo anterior, que deberán seguir los procedimientos que se determinen por la normativa española vigente en el momento que concurren.

El laudo, que será motivado, comprobará los datos aportados, tras cuyo análisis, resolverá en consecuencia. Se dictará, y se comunicará a los solicitantes, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

**Denuncia, revisión y prórroga del convenio de empresa**

Artículo 11. *Denuncia y revisión del convenio de empresa.*

La denuncia se efectuará mediante comunicación de modo fehaciente y por escrito a la otra parte, en el que consten las materias y los criterios de revisión del convenio de empresa que se proponen por la parte denunciante, con una antelación de tres meses al término del período de vigencia del convenio de empresa, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio de empresa, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del convenio de empresa o de su prórroga. Hasta la firma del nuevo convenio de empresa mantendrá su vigencia el anterior.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del convenio de empresa, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del convenio de empresa, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la Comisión.

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del convenio de empresa, no hubieren alcanzado un acuerdo las partes negociadoras, el presente convenio de empresa se entenderá prorrogado, y en este caso, se procederá a revisar cada año todos los conceptos salariales de las tablas en el porcentaje de un 1,5 %.

Para el hipotético supuesto de que la aplicación del presente convenio de empresa fuese anulada por cualquier disposición legal o se considerara inválida por la autoridad competente, las partes acuerdan que la aplicación de este no podrá suponer una reducción de las condiciones retributivas acordadas en el presente convenio de empresa, en todos aquellos términos que resulten comparables, excluyendo complementos de puesto.

Asimismo, se acuerda que la diferencia que resultara a favor de la persona trabajadora por la aplicación de norma o convenio sectorial distinto a lo aquí regulado resultaría totalmente compensable y absorbible con cualesquiera otras partidas o complementos a las que pudiera tener derecho, de la naturaleza que fuera, salvando la excepción establecida en la disposición final tercera.

Y respecto a las demás situaciones más beneficiosas, que se vengán disfrutando desde al menos 1 año antes de la entrada en vigor del presente convenio por el personal a título individual, deberán mantenerse «ad personam» y serán respetadas hasta la extinción o terminación de la relación laboral.

Artículo 12. *Prórroga del convenio de empresa.*

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro convenio de empresa, el contenido de este se prorrogará por periodos anuales y por tácita reconducción a no ser que, con una antelación mínima de tres meses, hubiera mediado denuncia expresa del convenio de empresa por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

## CAPÍTULO III

**Comisión Paritaria del convenio de empresa**

Artículo 13. *Constitución y funciones.*

1. En el plazo máximo de un mes desde la fecha de entrada en vigor del convenio de empresa, se constituirá la Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del presente convenio de empresa, cuya composición, régimen de acuerdos y funciones se especifican en los artículos siguientes.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, cuyas tareas serán, respectivamente, convocar y moderar la reunión y levantar acta de esta, registrar y archivar los asuntos tratados.

Las partes sólo podrán someterse expresamente al arbitraje de la Comisión Paritaria en aquellas materias que no afecten a cuestiones de índole presupuestaria o de disciplina o de organización del trabajo o la regulación de los derechos y obligaciones «de iure imperii», indisponibles a la voluntad de las partes y que se amparan en la normativa italiana.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por las organizaciones sindicales firmantes del convenio de empresa y por la Dirección de los Centros, coincidiendo los miembros con los de la Comisión negociadora.

2. La Comisión Paritaria continuará vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio de empresa que sustituya al actual. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes.

#### Artículo 14. *Sede y funcionamiento.*

Los acuerdos serán adoptados por voto cualificado y nominativamente en la bancada sindical, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación de la mayoría de la parte Empresarial y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, en Madrid, calle Agustín de Bethencourt, 1, 28003.

Se reunirá con carácter ordinario una vez durante el curso escolar, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día, y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Serán funciones de esta Comisión, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad del convenio de empresa.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer e informar sobre las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio de empresa, sean planteadas por miembros de la Comisión Paritaria, órganos de gobierno de la Escuela, y los órganos de representación.

### CAPÍTULO IV

#### Organización del trabajo

#### Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación italiano, como titular de los Centros educativos, facultad que los Directores de cada Centro educativo tienen delegada legalmente, en su calidad de únicos representantes legales de la misma, y que a su vez pueden delegar, y se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas de cada centro.

Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa española vigente concede a los representantes de los trabajadores. Y en su caso, con las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

## Artículo 16. *Obligación del personal.*

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le asigne el Director del Centro, durante todo el periodo laboral o por el tiempo del contrato, si éste fuese de menor duración, según las funciones asignadas para cada puesto de trabajo.

## TÍTULO II

### Del personal

#### CAPÍTULO I

#### Clasificación del Personal

## Artículo 17. *Relación de puestos de trabajo.*

Por primera vez, sobre la base de la plantilla revisada y autorizada anualmente por el MAECI, se ha elaborado una relación, que se actualizará anualmente y que se adjunta como anexo I (se adjunta relación de puestos de trabajo sin datos personales) de los puestos de trabajo (en adelante, RPT) existentes y previsibles en cada una de las Escuelas, que ordena los puestos de trabajo de personal funcionario, laboral y eventual, en la que se indicará, en todo caso:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional que ostente.
- Sistema provisión del puesto.
- Modo provisión del puesto.
- Titulación exigida.
- Asignatura.
- Jornada semanal.
- Número del documento nacional de identidad o Número de Identificación Extranjero.
- Fecha de nacimiento.
- Régimen jurídico.
- Nivel económico/Retribución básica.
- Fecha de ingreso/Antigüedad.
- Sede.

Cualquier disconformidad o incidencia existente en la relación de personal, deberá ser notificada por el trabajador afectado a la Secretaría de la Escuela a la que corresponda, que resolverá, tras la preceptiva autorización por parte del MAECI, la corrección con efectos del momento de la reclamación.

## Artículo 18. *Clasificación profesional.*

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional de las Escuelas a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de estas, se establece una nueva clasificación profesional que se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores clasificaciones se reconvierten en la actual.

El personal contratado en las Escuelas del ámbito del convenio de empresa se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen carácter enunciativo, no

limitativo, y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si las Escuelas italianas no son debidamente autorizadas:

Grupo I. Personal docente:

- a. Docente de Primaria (de primero a quinto de Primaria).
- b. Docente de Secundaria de Primer Grado (de sexto de Primaria hasta II de la ESO).
- c. Docente de Secundaria de Segundo Grado (de III de la ESO hasta II de Bachillerato).

Grupo II. Personal de administración:

- a. Jefe Administrativo.
- b. Oficial Administrativo.
- c. Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Personal Técnico de Apoyo Educativo:

- a. Asistente Técnico informático.
- b. Asistente Técnico de laboratorio o taller de ciencias.

Grupo IV. Personal de Servicios Generales:

- a. Celador/Portero/Conserje.

Las definiciones correspondientes a los distintos puestos de trabajo son las que figuran a continuación.

A. Grupo I. Personal docente: las personas incluidas en este grupo son aquellas que, cumpliendo con los requisitos y poseyendo las titulaciones conforme a la normativa italiana, y/o en algunos casos también conforme a la española, enseñan en el nivel educativo correspondiente y desarrollan su actividad educativa realizando los programas en el cuadro pedagógico o didáctico establecido por el centro, en conformidad con la normativa vigente. Lo forman:

- a) Docentes de Primaria: nivel educativo de primero a quinto de Primaria.
- b) Docentes de Secundaria de primer grado: nivel educativo de sexto de Primaria hasta II de ESO.
- c) Docentes de Secundaria de segundo grado: nivel educativo de III de ESO hasta II de Bachillerato.

d) Profesor de apoyo/Pedagogía terapéutica: el docente de apoyo, siendo especializado en llevar a cabo el crecimiento y el desarrollo de la personalidad de los alumnos con discapacidad, tiene que poseer las competencias didáctico-pedagógicas en relación con las distintas discapacidades y las capacidades organizativas del entorno de aprendizaje para favorecer la integración. El docente de apoyo representa una figura especializada asignada al grupo en el que está matriculado el alumno con discapacidad y asume la cotitularidad del grupo clase y se empleará para que la acción didáctica se mueva en la dirección de la integración para que la persona con discapacidad sea aceptada en su totalidad.

B. Grupos II, III y IV: Personal ATA (Administrativo, Técnicos y Servicios Generales):

Grupo II. Personal de administración:

a) Jefe Administrativo: es quien realiza una actividad laboral compleja con autonomía operativa y responsabilidad directa en la definición y ejecución de la documentación y de las acciones de tipo administrativo-contable, también mediante la utilización de procedimientos informáticos. Es quien sustituye al Director Administrativo

(DSGA), en su ausencia o imposibilidad, excepto en los casos previstos por el artículo 2, párrafos 5, 6 y 7 del Decreto del Presidente de la República (italiana) núm. 211/2021. Puede realizar actividad de formación, actualización y tutoriales con los nuevos empleados. Participa en la realización de todas las tareas del personal administrativo y coordina a los empleados del área administrativa.

b) Oficial Administrativo: es quien realiza una actividad laboral que requiere específica preparación profesional y capacidad de ejecución también utilizando medios informáticos, incluso con finalidad y catalogación. Tiene competencias directas en la gestión del archivo y del registro de entrada y salida. En los centros escolares y educativos con almacén puede ser el encargado de este, con responsabilidad directa de la custodia, la comprobación, el registro de las entradas y salidas del material y las existencias en depósito. Desarrolla actividad específica con autonomía operativa y responsabilidad directa.

c) Auxiliar Administrativo: es quien con iniciativa y responsabilidad limitada y que actúa bajo las órdenes de un responsable o de un oficial administrativo, si lo hubiera, lleva a cabo tareas burocráticas, de acogida o de biblioteca u otros servicios del centro que requieren un conocimiento general de las técnicas administrativas, es también quien atiende, preferentemente la centralita y realiza gestiones burocráticas o de recepción.

#### Grupo III. Personal Técnico de Apoyo Educativo:

i. Asistente Técnico: El asistente técnico informático y el asistente técnico de laboratorio o taller de ciencias es el personal que, poseyendo la formación necesaria, desarrollan su tarea junto a los docentes, principalmente con la finalidad de realizar una actividad de carácter técnico práctico, experimental y de taller. Se trata de una figura de soporte a la función docente para lo que concierne a la actividad didáctica de informática a nivel de usuario. Con sus tareas tiene que garantizar la funcionalidad y la efectividad de los talleres. Entre sus tareas están incluidas la gestión y el mantenimiento ordinario del equipamiento y de los instrumentos utilizados en el contexto de las actividades formativas del taller. El asistente técnico asume directa responsabilidad con relación al buen mantenimiento y conservación del material, así como de la puesta a disposición, de la gestión y del ordinario mantenimiento y arreglo de la maquinaria e instrumentos del área de su competencia. Es el encargado de la recogida y entrega del material necesario para los ejercicios y de la comprobación periódica de las provisiones en vista de posibles propuestas de compra.

#### Grupo IV. Personal de servicios generales:

i. Celador/Portero/Conserje es quien realiza, ante específicas indicaciones y con responsabilidad relacionada a la correcta ejecución de su trabajo, funciones de encargado de los servicios generales del centro escolar con tareas de acogida y vigilancia de los alumnos, en los momentos inmediatamente previos y sucesivos al horario de las actividades didácticas, y del público. Aunque no se ocupa de la limpieza de los Centros e instalaciones, debe intervenir, de manera puntual y excepcional, para garantizar la higiene de estos, debido a problemas surgidos durante la jornada lectiva y mientras no esté el servicio de limpieza de las Escuelas. También se ocupa de la vigilancia de los alumnos y de la vigilancia general de los locales del colegio, además de colaborar con los docentes. Ofrece ayuda concreta a los alumnos con discapacidad y con problemas concretos de movilidad, en el acceso desde las zonas exteriores a las instalaciones del centro, al interior y a la salida de estas, así como en el uso de los baños. Dichas actividades están caracterizadas por procedimientos bien definidos que requieren una preparación no especializada.

El Celador realizará principalmente las funciones indicadas en su jornada laboral en la/s distintas plantas del edificio/s del Centro que le asignen. El Portero realizará principalmente las funciones indicadas en su jornada laboral en el patio y en las puertas de acceso a las instalaciones del Centro. El Conserje realizará indistintamente las

funciones indicadas en su jornada laboral tanto en el patio, como en las distintas plantas del edificio del Centro.

Los ascensos dentro del mismo grupo profesional se realizarán por concurso, según disponen las normas italianas aplicables al efecto.

En todo caso, el Personal de Servicios Generales seguirá las indicaciones del Director Administrativo (DGSA), según las necesidades del Centro, respetando las condiciones establecidas en el presente convenio.

#### Artículo 19. *Cargos directivos.*

Los cargos directivos de las Escuelas, ocupados por funcionarios italianos de carrera, son nombrados y cesados por el MAECI.

### TÍTULO III

#### Contratación

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 20. *Principio general.*

La provisión de puestos de trabajo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio de empresa se rige por el Decreto Legislativo 64/2017, en relación con los Decretos Aplicativos 1615/2017 y 2501/2018 que han reordenado el sistema de las Escuelas italianas en el extranjero, modificando importantes aspectos, tales como, la regulación del personal MAECI, la modalidad de contratación del personal con contrato local, la posible atribución de materias curriculares italianas a docentes con contrato local, en los temas que aquí interesan.

Las partes entienden que la provisión de los puestos de trabajo vacantes del personal indefinido, que se rige por la normativa italiana, se debe armonizar con la normativa española de ejecución del contrato de trabajo, por ello las partes negociadoras conocen que toda contratación de personal local que se produzca deberá someterse tanto al correspondiente proceso de selección previo, como al consecuente trámite administrativo que finalice con la imprescindible autorización de la contratación por parte del MAECI.

Una vez finalizado el proceso de selección, el resultado será oficialmente comunicado por el Centro al MAECI, junto con la solicitud de contratación: se enviará el contrato firmado por las partes adjuntando la documentación siguiente: «documentación correspondiente a las pruebas de examen» y «certificación personal del candidato seleccionado» y el «informe legal de conformidad con la normativa local del propio contrato». El MAECI enviará el Decreto junto al contrato y a la documentación, al Ufficio centrale del Bilancio del MAECI que, con el visto bueno al decreto, autorizará al centro a la contratación del Candidato seleccionado del concurso, al amparo de la normativa española, cuya conformidad con la legislación local deberá ser declarada por el abogado de confianza del Centro.

Es muy importante aclarar que, incluso después de la firma del contrato, la contratación del personal local queda subordinada a la autorización ministerial expresa, expedida únicamente tras el registro de dicho contrato por parte de los órganos de control, por lo tanto, el Candidato seleccionado tras las pruebas no podrá comenzar a prestar servicio hasta el momento en que se reciba la citada autorización ministerial.

En el supuesto de que el Ufficio Centrale del Bilancio no diera su visto bueno al decreto de aprobación del contrato de trabajo, el contrato suscrito no entrará en vigor.

## Artículo 21. *Disposiciones generales.*

Los Centros podrán aprovisionar los puestos de trabajo vacantes del personal laboral, mediante cualquiera de las modalidades de selección admitidas a tenor de la legislación italiana vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente convenio de empresa, facultándose a la Comisión Paritaria para estudiar y proponer las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos que afecten a tal cuestión, convocándose a la Comisión Negociadora para que eleve la propuesta al MAECI para consensuar su aprobación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, cada Centro entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Los Centros dispondrán de un modelo normalizado por el MAECI de contrato italiano que suscribirán todos los candidatos, una vez superado el proceso de selección convocado por el Centro.

Todos los contratos de trabajo que se celebren desde la entrada en vigor del presente convenio de empresa someterán su eficacia a la preceptiva autorización del MAECI.

## Artículo 22. *Forma de contratación.*

Las Escuelas italianas deben someterse en todas las provisiones de puestos de trabajo vacantes del personal laboral a una prueba de selección, establecida por cada uno de los Centros conforme a la normativa italiana de aplicación y a la autorización del MAECI, sin perjuicio del tipo de contrato que se suscriba para formalizar la relación con el Candidato seleccionado, que en todo caso se regulará por la normativa española.

## CAPÍTULO II

### Tipos de contratos

## Artículo 23. *Contrato indefinido.*

El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

Las partes entienden que, dadas las circunstancias particulares de la organización del trabajo de las Escuelas, en las contrataciones indefinidas no se producirá una prestación de servicios fijos discontinuos por parte del personal contratado.

En el caso de aquellos trabajadores que, bajo la normativa española de aplicación, en un período de 18 meses, hubieran estado contratados en un espacio temporal de veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con el mismo Centro, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, en tanto permanezca obrante lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente, adquirieran la condición de trabajadores indefinidos, las Escuelas, dada la especial normativa sobre contratación que deben cumplir, podrán resolver el contrato de trabajo con las consecuencias que establezca la normativa española de aplicación, al no concurrir la preceptiva autorización del MAECI.

## Artículo 24. *Contrato de duración determinada.*

Modalidad para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. Esta modalidad de contrato de trabajo de duración determinada, que sustituye a los anteriormente llamados Contratos de Interinidad, al amparo de lo establecido en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes

para la reforma laboral, que entró en vigor el día 30 de marzo de 2022, podrá celebrarse por sustitución de persona trabajadora, así como para completar la jornada reducida por causa legal o convencionalmente establecida y para la cobertura temporal de un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato indefinido, por un periodo máximo del tiempo que medie desde que se firma por las partes el contrato de trabajo hasta que se produce la autorización por parte del Ufficio Centrale del Bilancio.

Así, el contrato de interinidad tendrá una duración igual a la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 4.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

«En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.»

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que en el contrato se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, su conexión con la duración temporal y las circunstancias concretas que la justifican.

Para esta modalidad de contratación, deberá especificarse la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Modalidad por Circunstancias de la Producción. Se entenderá que concurren circunstancias de la producción a efectos de la contratación de personal docente y celadores/porteros en aquellos casos en los que, atendiendo a la norma italiana vigente y a los cambios normativos que se produzcan desde el punto de vista educativo, aumente el número de alumnos o el número de alumnos con Necesidades Educativas Especiales. Asimismo, se entenderá que concurren circunstancias de la producción a efectos de la contratación de personal administrativo, en aquellos casos en los que se incrementen considerablemente las tareas administrativas atendiendo a cambios legislativos y/u organizativos y/o por causas de fuerza mayor.

La duración máxima de esta modalidad contractual se establece conforme al artículo 15 del convenio colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (código de convenio núm. 79002915012012). En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite de duración establecido. En estos contratos se especificará con claridad la causa.

El trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que establezca, en cada momento, la legislación española vigente.

Modalidad para la cobertura temporal de un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato indefinido. Se entenderá que concurre causa para celebrar en esta modalidad contractual, desde el momento en que se autorice oficialmente por el MAECI, una vez comunicado por cualquiera de las Escuelas, que el candidato ha superado las pruebas de selección, la cobertura temporal del puesto de trabajo por el candidato ganador del concurso.

De acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, el contrato de interinidad tendrá una duración igual a la del tiempo que duren dichos procesos selectivos del personal docente y no docente, de carácter temporal o indefinido, conforme a lo previsto en su normativa italiana específica, al ser las Escuelas italianas Administraciones Públicas italianas.

Artículo 25. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.*

Dada la organización de las Escuelas, en la actualidad no se utiliza esta modalidad de contratación, no obstante, para el caso de que en un futuro pudiera ser útil, las partes negociadoras se remiten a la normativa española de aplicación en el momento que se necesite desarrollar. En el momento de la firma del convenio de empresa es de aplicación art. 11 del ET, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, que entró en vigor el día 30 de marzo de 2022.

Artículo 26. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este convenio de empresa, o bien regulada en la normativa española de aplicación en el Sector.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo del mismo Centro, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la Escuela no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo la jornada máxima legal.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación y se regirá por las siguientes reglas:

(1) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto por el Centro. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

(2) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante el convenio de empresa.

(3) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

(4) En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

(5) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. La Escuela deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

(6) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador no podrá ser despedido, ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, los Centros deberán informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio de empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por los Centros. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el Centro al trabajador por escrito y de manera motivada.

En los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrán realizar horas complementarias cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo.

En caso de que no consten pactada la realización de horas complementarias, el número de horas complementarias no podrá exceder del 15% por 100 de la jornada laboral ordinaria contratada.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias será inferior al cómputo de horas de la jornada a tiempo completo para la categoría correspondiente. Tales horas complementarias serán distribuidas por la Escuela de conformidad con sus necesidades. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias. Se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en la nómina y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de quince días, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.
- b) Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- c) Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su Escuela, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 50 por ciento de estos, cuando reúna las condiciones generales exigidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 75% (85% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS) cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en cualquiera de los Centros durante tres o más años tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo, a juicio del representante del Centro.

#### Artículo 27. *Contrato de relevo.*

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Escuela un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85%, la duración del contrato podrá ser indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la Escuela, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la Escuela para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto de contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el Centro estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a la indemnización que establezca en cada momento la legislación vigente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75% (85% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS), la jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

Las partes de común acuerdo podrán pactar la acumulación de la jornada restante hasta la jubilación ordinaria del trabajador relevado, ya sea en uno o varios periodos.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

La duración del contrato de relevo que se formalice debido a una jubilación parcial debe ser indefinida, o igual al tiempo que le falte al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación definitiva que corresponda en conformidad a lo estipulado en la LGSS.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

#### Artículo 28. *Trabajo a distancia.*

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Se adjunta como anexo II el reglamento de funcionamiento del trabajo a distancia.

#### Artículo 29. *Contratación de personas con discapacidad.*

Las Escuelas, que emplean a un número superior a cincuenta cada uno, vendrán obligados a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de cada uno de los Centros, cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la Escuela.

### CAPÍTULO III

#### Selección del Personal Docente

#### Artículo 30. *Procedimiento de selección.*

La legislación italiana aplicable no permite la contratación laboral por tiempo indefinido sin haber superado un proceso de selección y sin haber obtenido la previa autorización del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Cooperación Internacional italiano.

Por su parte, las Escuelas italianas, que están autorizadas a impartir las enseñanzas según el sistema educativo italiano, en virtud de los acuerdos derivados del convenio cultural España-Italia de 11 de agosto de 1955, se organizan bajo el régimen jurídico-normativo del sistema educativo italiano. En lo que respecta a los procesos de selección, renovación y readmisión del personal laboral se está al amparo del Ordenamiento italiano, materias que son competencia indisponible del Estado italiano, sin perjuicio de que la ejecución de las relaciones laborales corolario de la selección del personal, desde el inicio de la prestación del servicio hasta la extinción de la relación laboral, se rija por el Derecho español y sin perjuicio lo de que se determine en sentencia firme.

Concretamente, el proceso de selección del personal de las Escuelas opera del siguiente modo:

1) Primero se publicará un anuncio convocando un proceso de selección con todos los requisitos del puesto de trabajo a cubrir (artículo 3 del citado Decreto 1202/1615); puesto de trabajo que constará relacionado en la Relación de Puestos de Trabajo en calidad de vacante, salvo que sea de nueva creación, en cuyo caso se deberá crear el puesto antes o simultáneamente con la convocatoria.

2) Después el Candidato, que deberá cumplir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberá presentar una solicitud de participación en el proceso selectivo (artículo 5 del citado Decreto 1202/1615).

3) A continuación, se procederá a comprobar las solicitudes de participación, excluyendo a aquellos Candidatos que no cumplan los requisitos formales (artículo 6 del citado Decreto 1202/1615).

4) Seguidamente, se nombrará un Tribunal de Selección que se encargará del concurso (artículo 7 para el personal docente y 17 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615) y abrirá la fase de realización de las pruebas (artículo 8 para el personal docente y 18 y 19 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615).

5) Finalmente, se valorarán los méritos académicos y profesionales de los aspirantes y se publica la lista de candidatos aptos (artículo 9 para el personal docente y 20 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615), que, cuando se convoquen para cubrir la plaza, deberán presentar la documentación complementaria y aquella declarada en la solicitud (artículo 10 del citado Decreto 1202/1615) antes de firmar el contrato (artículo 11 del citado Decreto 1202/1615).

Por tanto, los requisitos para la participación en los concursos a plazas de las distintas categorías serán los especificados en la legislación italiana vigente.

#### Artículo 31. *Composición del Tribunal de selección.*

La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de los componentes del Tribunal de Selección está determinado en el Decreto del Ministerio de Asuntos Exteriores Italiano núm. 1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, y se configurará conforme a los términos en él establecidos.

### CAPÍTULO IV

#### Período de prueba, vacantes y ceses

#### Artículo 32. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este convenio de empresa.

La duración máxima del período de prueba, que se concertará por escrito, será:

- Tres meses para el grupo I.
- Dos meses para el grupo II y III.
- Un mes para el grupo IV.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, y dadas las diferencias procedimentales del sistema de contratación, se establece que, con independencia del momento en el que entre en vigor el contrato de trabajo tras un proceso de selección, el periodo de prueba se computará desde el inicio efectivo de la prestación del servicio. En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior ininterrumpida hasta la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo arriba mencionado por cada grupo.

#### Artículo 33. *Vacantes.*

Ante la situación producida en un Centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, se procederá conforme con Decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), núm.

1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, aplicando lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 34. Ceses.

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de este por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal docente y de administración: Un mes.
- Resto del personal: Quince días naturales.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

#### TÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación

#### CAPÍTULO I

### Jornada de trabajo

Artículo 35. *Personal de los Centros.*

El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este convenio de empresa, son las que a continuación se especifican.

La actividad del personal docente se diferencia:

a) Por actividad lectiva se entenderá el tiempo no superior a sesenta (60) minutos, durante el cual el docente realiza actividades lectivas como impartir clases y realizar pruebas orales y escritas a los alumnos.

Existen otras horas que forman parte de la función docente como vigilancia de recreos, preparaciones de clases, de trabajos en laboratorios, corrección de las pruebas y otras de análoga naturaleza.

b) Por actividad inherente a la enseñanza se entenderá toda actividad que tenga relación con la enseñanza, como es la participación en los claustros de profesores, incluyendo a los meros efectos enunciativos las reuniones ordinarias y extraordinarias de los docentes por cada clase, las entrevistas con los padres, la programación inicial, periódica y verificación final, las evaluaciones intermedias y de fin de curso, la participación en el «Esami di stato» y los «esami di recupero».

Para el personal docente la jornada lectiva semanal será de lunes a viernes, según el nivel de enseñanza, quedando establecida en:

- Docente primaria: veinticuatro (24) horas: veintidós (22) horas lectivas + dos (2) horas de programación (analizar y organizar contenidos), metodología y modalidades de actuación de la actividad didáctica (actividades individuales y grupales).
- Docente secundaria de primer grado: dieciocho (18) horas lectivas.
- Docente secundaria de segundo grado: dieciocho (18) horas lectivas.

Así mismo, cada docente realizará dentro del cómputo anual, hasta ciento cuarenta y cinco (145) horas inherentes a la enseñanza por curso escolar, que se distribuirán a lo largo del mismo, por el Director del Centro, en atención a las especiales características

de la Escuela. Para los docentes que superen las ochenta (80) horas anuales inherentes a la enseñanza, previo acuerdo y consenso entre estos y el Director, se preverá la exención de asistencia a determinadas reuniones.

La contratación y el cómputo de la jornada de trabajo del personal docente de las escuelas afectadas por el presente convenio se hará en base a la jornada lectiva semanal contratada. En caso de contratos a tiempo parcial, las horas inherentes a la enseñanza serán proporcionales a la jornada lectiva contratada.

La jornada del resto del personal de los grupos II, III y IV (Personal Administrativo, Personal Técnico y Personal de Servicios Generales) será:

- Durante los períodos lectivos, de lunes a viernes, de treinta y ocho (38) horas semanales de trabajo efectivo.
- Durante los períodos de vacaciones escolares (meses de julio y agosto) y días no lectivos: treinta (30) horas semanales, es decir seis (6) horas diarias continuadas, pudiendo establecer el Director Administrativo (DGSA) los turnos para que los distintos servicios queden atendidos.
- Caso de que, por necesidades del servicio o funcionamiento del Centro, sea necesario trabajar un sábado, este día se trabajará un total de cuatro (4) horas y se otorgará a cambio un día libre preferiblemente en los días no lectivos y/o durante las vacaciones de verano (julio y agosto).

Horas extraordinarias de la actividad lectiva: Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, la jornada anual establecida en este convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Escuela y la libre aceptación a la persona trabajadora.

Los docentes con contrato a tiempo completo podrán realizar horas extraordinarias al horario de servicio hasta un máximo de 24 horas semanales de clase que el Centro utilizará para la sustitución justificada de otro docente: Dichas horas podrán ser recuperadas sólo en periodos no lectivos o retribuidas de la siguiente manera:

- Para los trabajadores del Grupo I el precio de la hora será:
  - La hora extraordinaria para los docentes de Primaria será 38,00 euros.
  - La hora extraordinaria para los docentes de Secundaria I grado será 40,00 euros.
  - La hora extraordinaria para los docentes de Secundaria II grado será 43,00 euros.
- Para los trabajadores del Grupo II, III y IV se calculará la hora extraordinaria con un incremento del 40 % sobre el salario base vigente en cada momento o compensadas con horas de descanso y agrupadas en días, cuando sea posible.

Para la realización de horas extraordinarias será necesaria la autorización expresa del Director del Centro, o de la persona delegada por el superior de la persona trabajadora, por escrito.

Todo el personal puede recuperar por cada cuatro (4) horas extraordinarias un día libre.

Horas complementarias de la actividad lectiva: Para contratos a tiempo parcial se podrán pactar la realización de horas complementarias a la actividad lectiva. A principio de curso se definirán las horas de acuerdo con el número parcial de horas contempladas en contrato, siempre cumpliendo las reglas del artículo 12.5 del estatuto de los Trabajadores. Para la eficacia de tal medida deberá firmarse a tal efecto un anexo al Contrato de trabajo que lo recoja. Estas horas se liquidarán mensualmente.

Forma de uso de las horas inherentes a la enseñanza. El número de horas inherentes a la enseñanza serán de hasta ochenta (80) horas por cada curso escolar.

Los docentes con contrato a tiempo completo que impartan su asignatura en un número de clases igual o superior a seis (6) podrán presentar una declaración de las horas realizadas y solicitando la exención a la participación a algunas horas, sin perjuicio de los claustros de profesores y de las evaluaciones intermedias y finales.

Los docentes con contrato a tiempo parcial podrán acordar, a principio de curso, el número de horas inherentes a la enseñanza. Éstas serán proporcionales al número de horas de servicio, sin perjuicio de los claustros de profesores y de las evaluaciones intermedias y finales. Únicamente los docentes con un horario de servicio inferior a la mitad del horario a tiempo completo podrán estar exentos de la participación a algunos claustros de profesores y a alguna evaluación, previo acuerdo con el Director del Centro.

*Artículo 36. Actividades anuales complementarias a la función docente de libre elección.*

Cada Centro, en cada curso escolar, ofertará al personal docente unas actividades adicionales relacionadas con proyectos de mejora de la oferta formativa que podrían incluir la participación a viajes de estudio, visitas guiadas, intercambios, entre otros, que podrán ser compensadas con días libres o retribuidas con los fondos de las Escuelas, atendiendo a los casos concretos y determinados por cada Centro.

Cada trabajador/a podrá aceptar o rechazar la actividad adicional ofertada libremente y sin mayor trascendencia.

Las modalidades de compensación a elegir por el trabajador serán:

– O bien recuperación con días libres en períodos no lectivos (visitas guiadas: como máximo cinco horas excedentes al horario de servicio/viajes de estudios: ocho horas diarias por cada noche de pernocta) o en periodo lectivo sin coste para las Escuelas. En caso de eventuales comidas no incluidas en el régimen de la visita, el Centro procederá a reembolsar los gastos previa presentación de las facturas correspondientes, con un máximo de 20,00 euros por comida y persona.

– O bien compensándolas económicamente que incluirá eventuales reembolsos de gastos: cada Centro establecerá un importe mínimo de 85,00 euros por cada noche de pernocta y otro de 40,00 euros mínimo por cada día de excursión. En caso de eventuales comidas no incluidas en el régimen del viaje, el Centro procederá a reembolsar los gastos previa presentación de las facturas correspondientes, con un máximo de 20,00 euros por comida y persona. En el caso de que el horario de la excursión sea inferior al horario de la persona trabajadora no habrá compensación alguna.

– Para fracciones horarias inferiores a cuatro horas, se abonarán proporcionalmente los 40,00 euros.

Las horas dedicadas a estas salidas tendrán en todo caso la consideración de ordinarias y se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada.

*Artículo 37. Proyectos educativos contexto local.*

Cada curso, tras la aprobación didáctica del Claustro de Profesores y la aprobación económica por parte de la Administración, el personal docente podrá llevar a cabo proyectos educativos para el alumnado de las escuelas.

Los proyectos educativos se llevarán a cabo en horario extraescolar y se focalizarán en el análisis y la familiarización de contextos locales de tipo cultural, social, lingüístico histórico o/y ambiental.

La retribución será igual que la del personal MAECI.

*Artículo 38. Descanso semanal y entre jornadas. Personal no docente.*

Para el personal no docente las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo y cuatro horas la del sábado.

En caso de que este descanso, por razón de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado, se disfrutará en otro día de la semana.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Este personal, excepcionalmente y durante los meses de julio y agosto, tendrá 48 horas semanales de descanso continuado. Las personas trabajadoras tienen que disfrutar, en cualquier caso, de un sábado libre cada dos semanas.

El Director Administrativo del Centro (DSGA) establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a celadores/porteros/conserjes y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada Centro.

*Artículo 39. Actividades anuales complementarias a la función no docente, de libre elección.*

Cada Centro, en cada curso escolar, ofertará al personal unas actividades adicionales (gestión página Web, gestión del almacén, gestión del salón de actos, gestión de la documentación de prevención de riesgos laborales, servicios de mantenimiento, entre otros), que podrán ser compensadas con días de vacaciones o retribuidas con los fondos propios de las Escuelas, atendiendo a los casos concretos y determinados por cada Centro.

Cada trabajador/a podrá aceptar o rechazar la actividad adicional ofertada libremente y sin mayor trascendencia.

*Artículo 40. Horas extraordinarias y complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias y complementarias las que tengan la siguiente naturaleza:

- Horas extraordinarias son aquellas que realiza el personal con contrato a tiempo completo una vez que ha cumplido su jornada laboral.
- Horas complementarias son aquellas que realiza el personal con contrato a tiempo parcial una vez que ha cumplido su jornada laboral.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias y complementarias corresponde a cada Centro y a la libre aceptación de la persona trabajadora, conforme a la legislación española vigente y según lo acordado en cada momento.

La atribución de las horas extraordinarias y/o complementarias para sustituir el personal docente seguirá el siguiente orden de prioridad:

1. atribución de las horas complementarias hasta el límite establecido anualmente según el anexo al contrato, al personal docente a tiempo parcial;
2. atribución de las horas extraordinarias hasta veinticuatro horas semanales, al personal docente con contrato a tiempo completo, excepto aquellos que desde inicio presten veinticuatro horas lectivas.
3. las horas extraordinarias podrán ser compensadas económicamente o podrán ser recuperadas en periodos no lectivos durante el curso escolar, a elección de los docentes afectados.

Por su parte, las horas complementarias serán liquidadas según lo establecido en el anexo al contrato a tiempo parcial.

*Artículo 41. Cómputo anual de la jornada y distribución irregular por el Centro.*

Personal Grupo I: Personal Docente:

- Docente Primaria con un máximo de novecientos sesenta (960) horas anuales, de las que ochocientos dieciséis (816) horas son lectivas, y hasta ciento veinte (120) horas son inherentes a la enseñanza.
- Docente Secundaria (primero y segundo grado) con un máximo de setecientos cincuenta y siete (757) horas anuales, de las que seiscientos doce (612) horas son lectivas y hasta ciento cuarenta y cinco (145) horas son inherentes a la enseñanza –de

estas últimas, sesenta y cinco (65) horas serán destinadas exclusivamente para exámenes—.

Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cálculos anuales establecidos en este convenio, atendiendo a la organización y necesidades para garantizar el servicio del Centro, la dirección de este podrá trasvasar horas lectivas inherentes a la enseñanza.

Personal Grupo II y Grupo III y IV: Personal de Administración, Técnico y de servicios generales:

- Horas de servicio hasta mil quinientas treinta y dos (1.532) horas anuales.

#### Artículo 42. *Horas de formación.*

Con la finalidad de mejorar la formación en la prestación de los servicios para las Escuelas, se establecen para un periodo de referencia de tres años:

- Sesenta (60) horas de formación, para el personal docente (grupo I).
- Veinticuatro (24) horas de formación, para el personal de administración (grupo II y III).
- Nueve (9) horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).

Solo cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la Escuela o aquellas otras que sin ser organizadas por la Escuela sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el Director del Centro será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En caso de ser el trabajador/a el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de cualquiera de los Centros italianos, en cursos organizados por los Centros o expresamente autorizada por estos, las horas que imparta equivaldrán a un máximo de dos (2) horas de formación recibida por cada curso impartido.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en las Escuelas, de acuerdo con la legislación española vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación, salvo que la normativa española prevea lo contrario.

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

Las horas dedicadas a esta formación en todo caso tendrán la consideración de ordinarias y se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada.

#### Artículo 43. *Vigilancia de comedor.*

El tiempo de comedor es considerado tiempo lectivo.

El personal docente, a quien se encomiende la vigilancia de los alumnos durante las comidas y recreos del comedor, tendrán derecho a manutención gratuita en el Centro.

#### Artículo 44. *Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.*

Las personas trabajadoras, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad,

que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al Director del Centro por escrito con quince (15) días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Esta reducción de la jornada se podrá acumular en jornadas completas, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la escuela.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Escuela podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Escuela ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Procedimiento a seguir:

Ante una solicitud escrita en la que justifique la reducción de jornada y se exprese en todo caso la casuística, el Director del Centro juntamente con el Jefe de Administración, explicarán las diferentes opciones que se pueden tener para reducir esa jornada, dando a conocer las posibles reducciones de horas semanales.

En todas las opciones elegidas será necesario que el Centro, argumente por escrito cualquier incidencia surgida que motive la negativa de tal elección.

Finalizada la reducción de jornada se volverá a los turnos que se tuvieran con anterioridad.

En cualquiera de los supuestos de disfrute, si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Centro podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Escuela, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el Centro ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Así mismo, aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo un menor de doce años o persona con discapacidad o mayor dependiente podrán solicitar pasar a realizar una jornada a tiempo parcial hasta el mencionado límite de edad del menor, siempre y

cuando cumplan los criterios mencionados en el presente artículo. La Dirección de la Escuela una vez finalizado el periodo de jornada reducida solicitado por la persona trabajadora, esta recuperará las mismas condiciones que tenía con anterioridad.

#### Artículo 45. *Cómputo de jornada.*

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecen dos sistemas para regular el periodo de descanso durante la misma, por el que los Centros podrán optar, según su organización interna, o bien podrán disfrutar de hasta treinta minutos diarios para comer o bien podrán disfrutar de quince minutos diarios durante cuatro días de la semana y de hasta 90 minutos el día restante. Las horas indicadas en todo caso se considerarán tiempo de trabajo efectivo y se incluyen en el cómputo anual de jornada.

#### Artículo 46. *Calendario laboral.*

Cada curso escolar, los Directores Administrativos de los Centros, una vez comunicado a los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de septiembre, el calendario laboral interno de las vacaciones y días de fiesta laboral, coordinando las fiestas laborales locales e italianas y garantizando aquellos servicios que deban funcionar.

Tras la presentación del plan de vacaciones por parte de las personas trabajadoras, la dirección de los centros entregará a cada interesado su calendario laboral anual en el que deberán figurar los días lectivos y no lectivos o de prestación de servicios, así como los días de fiesta y vacaciones.

La Dirección de cada centro presentará para su aprobación, en el primer claustro (*Collegio docenti*) del curso escolar (en septiembre), o antes de que comiencen las clases el Plan de las actividades (*piano delle attività didattiche*) en el que quedarán reflejadas las reuniones que constan en el cómputo anual de las horas inherentes a la enseñanza de cada docente.

## CAPÍTULO II

### Vacaciones

#### Artículo 47. *Regulación común.*

Todos los trabajadores afectados por este convenio de empresa tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo de una vacación retribuida de un (1) mes durante los meses de julio o agosto las vacaciones que se expresan en los artículos siguientes, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador/a, o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

El período vacacional estival está comprendido entre los días 1 de julio y el 31 de agosto de cada año ambos inclusive.

Todo el personal disfrutara de vacación todos los días no lectivos establecidos anualmente por el Estado italiano.

El calendario laboral y las vacaciones del personal serán publicados durante el mes de septiembre, previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras.

#### Artículo 48. *Vacaciones del personal no docente.*

El personal no docente, además de lo dicho en el artículo anterior, tendrá derecho a disfrutar de doce (12) días laborables de vacaciones distribuidos entre Semana Santa, Navidad y puentes por cada año completo de servicio activo, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador/a, o a los días que en proporción les corresponda si el tiempo trabajado fuera menor.

Asimismo, tres (3) días laborables al año, de los considerados no lectivos, a concertar entre el titular del Centro y el trabajador/a y seis (6) jornadas de las señaladas como laborables por el calendario oficial establecido en el ámbito territorial de la Administración Laboral competente, preferentemente y a ser posible durante el período estival.

Para todo lo arriba indicado, los Centros establecerán turnos entre el personal no docente para garantizar el servicio en todos sus departamentos.

#### Artículo 49. *Vacaciones del personal docente.*

Además, de lo dispuesto en el artículo 47, todo el personal docente tendrá derecho a disfrutar en Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fije para los alumnos, así como todos los días no lectivos establecidos anualmente por la Comunidad de Madrid o la Generalitat de Cataluña.

El Director de cada Centro autorizará las vacaciones en dicho periodo, sin perjuicio de que los docentes afectados garantizarán el desarrollo de los exámenes de estado y los exámenes de recuperación de la escuela secundaria de segundo grado que se celebran la primera semana de julio y la última semana de agosto de cada año.

El personal docente afectado por este convenio disfrutará de quince días laborables adicionales de vacaciones en periodo estival. La Dirección de los centros, oída la dirección pedagógica y el claustro de profesores, dentro del cómputo anual, contemplará, en la programación del mes de septiembre, las horas para actividades de formación del profesorado reguladas en este convenio entre el inicio del curso y los días laborables de julio de acuerdo con lo anteriormente establecido.

### CAPÍTULO III

#### Enfermedad, permisos

#### Artículo 50. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador/a el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su base reguladora. En caso de declaración de IT por accidente de trabajo, se continuará abonando al trabajador/a afectado el mencionado complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en las Escuelas.

#### Artículo 51. *Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor de doce meses.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse al Centro con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre el Centro y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar al Centro, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en el mismo Centro, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce (12) meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse al Centro con una antelación mínima de quince (15) días. La suspensión de estas diez (10) semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Centro y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar al Centro, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para el mismo Centro, éste podrá limitar el disfrute

simultáneo de las diez (10) semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

#### Artículo 52. *Reducción y adaptación de la jornada de trabajo.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, siempre que lo permita la actividad que desempeña, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de cada Centro.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, el Centro sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

#### Artículo 53. *Permisos Retribuidos.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, presentada en la Secretaría del Centro con la antelación que en caso se indica, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince (15) 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 (15) 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 (15) días naturales.

El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince (15) días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien como matrimonio o bien como pareja de hecho.

b) Cinco (5) días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos (2) días.

b.bis) Cinco (5) días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho 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 (2) días.

En el supuesto de trabajadores cuyo familiar fallecido esté en el extranjero este plazo se incrementará en un (1) día más, cuando necesiten trasladarse a otro país. En los supuestos de este apartado 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/a, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras producirse 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 o no lectivo para el trabajador/a, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

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

El disfrute de este permiso se intentará comunicar lo antes posible.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual. El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.

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/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta al salario a que tuviera derecho en el Centro. El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.

e) Un (1) día laborable por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Se añadirá un (1) días más si la boda se celebra fuera de España. El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente. El disfrute del permiso se comunicará a la Secretaría del Centro con una antelación mínima de 24 horas, pues en caso contrario el Centro podrá denegar el disfrute por causas organizativas, salvo que se justifique debidamente la imposibilidad de haberlo comunicado con anterioridad.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.

h) El personal, previo aviso con al menos cinco (5) días naturales y justificación, podrá disfrutar de este permiso, ausentándose del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

- Garantizar un permiso no retribuido de hasta un (1) mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

- Además de los cinco (5) días que corresponden por el apartado letra b), una licencia de hasta treinta (30) días naturales, en caso de fallecimiento del otro cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada. Los cinco (5) primeros días de este permiso serán retribuidos.

i) Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, todo el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de un máximo anual de quince (15) horas para asistencia a un consultorio médico de la Seguridad Social, para él y/o para acompañar a su cónyuge, pareja de hecho, a familiares de primer grado de consanguinidad 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, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente. En el supuesto que la asistencia sea a la consulta de un especialista de la Seguridad Social no se contabilizará a los efectos del cómputo de la limitación de las quince (15) horas anuales. Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el tiempo de permiso retribuido será proporcional a las horas contratadas.

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

j) Permisos horarios. Por permiso horario se entenderá todo aquel cuya duración no supere el 50 % de la jornada de ese día de servicio. Por motivos de carácter personal y/o familiar que no estén contemplados en los apartados anteriores, se crea una bolsa de un

máximo de veinte (20) horas anuales por cada persona trabajadora del que podrá disfrutar previo aviso con, al menos, dos (2) días naturales y justificación de la solicitud.

– El personal docente, a la vista de su jornada, podrá agrupar estas horas hasta un máximo de seis (6) días por cada curso escolar y en todo caso no podrá solicitar más de dos (2) días laborables consecutivos.

La falta de contestación por parte del Centro a la solicitud de la persona trabajadora de cualquiera de los anteriores permisos se considerará aceptada.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares de primer grado de consanguinidad 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 (4) días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre el Centro y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

#### Artículo 54. *Permisos no retribuidos.*

1. Todo el personal podrá solicitar hasta quince (15) días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince (15) días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador/a de este permiso, el Director del Centro atendiendo a las necesidades de este, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho (8) semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante y que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el

correcto funcionamiento del Centro, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### Artículo 55. *Permiso por cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve (9) meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. El Centro,

con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, reconoce el derecho de las personas trabajadoras de acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia; la concreción de dicha acumulación para el trabajador/a que así lo solicite será por un permiso retribuido de treinta (30) días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras del mismo Centro ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Centro, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al Centro con quince (15) días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante y que el disfrute permiso por cuidado del lactante en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del Centro, éste podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### CAPÍTULO IV

##### Permisos retribuidos para la formación

Artículo 56. *Permisos retribuidos para la formación.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) El disfrute de estos permisos deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.

## CAPÍTULO V

**Excedencias**Artículo 57. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la Escuela durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los dieciocho (18) primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en esta situación, aunque la Escuela haya dejado de cotizar.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente y acredite su designación.
- d) El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez (10) años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo Centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al titular del Centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador/a se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza.
- e) Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta (30) días naturales a partir de la finalización de la causa que motivó su excedencia previa comunicación escrita al Centro.

Los trabajadores que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

Artículo 58. *Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años, computable a efectos de antigüedad en las Escuelas, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Escuela podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Centro, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

#### Artículo 59. *Excedencia por cuidado de familiar.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres (3) años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad en el Centro, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### Artículo 60. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador/a que tiene al menos una antigüedad en el Centro de un (1) año.

Deberá solicitarla por escrito con al menos quince (15) días de antelación.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro (4) meses y un máximo de cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el Centro de las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito y con dos (2) meses de antelación antes de vencer el período de excedencia, su deseo de reingresar. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el Centro.

Si la solicitud de concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de

la especialidad del trabajador/a, se le computará la antigüedad en la Escuela durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

La excedencia podrá ser concedida de hasta doce (12) meses a las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo; una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de treinta y seis (36) meses. Durante este último periodo, se mantendrá el derecho a la incorporación con el mismo grupo profesional.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud escrita a la Escuela con quince (15) días de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Una vez finalizado el periodo de excedencia se deberá de solicitar con dos (2) meses de antelación como mínimo.

## CAPÍTULO VI

### Extinción de la relación laboral

#### Artículo 61. *Terminación de la relación laboral.*

El cese de los trabajadores en las Escuelas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en este convenio de empresa, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación española vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 34 de este convenio de empresa.

En el caso de cese por voluntad del trabajador/a, el personal del Grupo I y II deberá, salvo causa justificada que lo impida, preavisar su baja con una antelación no inferior a un (1) mes. En el caso de la jubilación obligatoria, aunque se cumpla edad de jubilación, el personal docente podrá esperar a cesar en su trabajo por jubilación a que finalice el curso, para garantizar la conclusión de la actividad didáctica.

El personal del Grupo III y del Grupo IV deberá preavisar con quince (15) días hábiles de antelación.

Ante la falta de cumplimiento del preaviso se aplicará lo dispuesto en el artículo 34.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas setenta y dos (72) horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

#### Artículo 62. *Jubilaciones.*

El trabajador/a podrá acogerse a cualquiera de las modalidades de jubilación contempladas en la legislación española vigente, cumpliendo los requisitos establecidos en la misma.

#### Artículo 63. *Jubilación obligatoria.*

1. Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador/a cumpla la edad legal de jubilación obligatoria marcada por la Ley en cada momento, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

(1) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

(2) La extinción de un contrato por las causas señaladas en el presente artículo deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

2. La decisión extintiva de la relación laboral será comunicada por el Centro a la propia persona trabajadora afectada y a los representantes legales de los trabajadores.
3. No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

#### Artículo 64. *Acumulación de la jornada en la jubilación parcial.*

Los trabajadores que, reuniendo los requisitos legalmente establecidos, soliciten acceder a la jubilación parcial, podrán hacerlo mediante acuerdo previo con la Escuela.

Igualmente, mediante acuerdo previo con el Centro, los trabajadores en situación de jubilación parcial o que vayan a acceder a la misma de acuerdo con lo establecido en el punto anterior, podrán acumular, según lo previsto en la legislación vigente, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, sin menoscabo de los derechos sociales y económicos inherentes a su relación laboral.

## TÍTULO V

### Retribuciones

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 65. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio de empresa estarán constituidas, en su caso, por: salario base, antigüedad y complemento unipersonal, si procede.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán su retribución anual en trece (13) pagas completas. La paga décimo tercera se hará efectiva antes del 22 de diciembre de cada año.

El Director del Centro podrá acordar el prorrateo de la gratificación extraordinaria entre las doce mensualidades, en los contratos a tiempo determinado, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco (5) primeros días del mes siguiente. Será abonado preferiblemente por domiciliación bancaria o, en su defecto, en metálico, cheque bancario o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

El trabajador/a tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado sin que su importe pueda exceder del 75 por 100 de su salario mensual.

#### Artículo 66. *Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.*

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo estará limitada tanto por el cumplimiento de las titulaciones académicas o profesionales precisas y de los requisitos exigidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano, tras la superación de la selección correspondiente. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.

#### Artículo 67. *Movilidad funcional externa al grupo profesional.*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Escuela deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación

española vigente en cada momento, sin perjuicio que también deban cumplirse los requisitos exigidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano al efecto.

Artículo 68. *Funciones en diferentes niveles educativos.*

Las retribuciones de los docentes que realicen su trabajo en distintos niveles de enseñanza en un mismo curso se fijarán en proporción al número de horas lectivas trabajadas en cada nivel.

Artículo 69. *Jornadas parciales.*

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio de empresa percibirán su retribución en proporción al número total de horas contratadas.

Artículo 70. *Salarios.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio de empresa quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo en el anexo III.

Salario base: Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este convenio de empresa, en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio de empresa y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo profesional en tablas anexas.

## CAPÍTULO II

Artículo 71. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional.

Artículo 72. *Antigüedad.*

Todo el personal percibirá los trienios especificados en el anexo III en concepto de complemento salarial de antigüedad. Se devengará cada tres (3) años y se paga en el mismo mes que se cumpla el trienio.

El importe del precitado complemento será el 0,14 % de su salario base anual, que se pagará en trece meses, junto con su salario. El valor indicado se establecerá en las correspondientes tablas salariales establecidas en el anexo III del presente convenio de empresa, multiplicado por el número de trienios cumplidos en la Escuela, siempre que se acrediten las condiciones referidas en este artículo. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 73. *Cómputo de la antigüedad.*

La fecha inicial del cómputo de antigüedad en la Escuela será la del ingreso del trabajador/a en el Centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tenga derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador/a que cese voluntariamente en el Centro y reingrese de nuevo en el mismo transcurridos más de cuarenta y cinco (45) días naturales, se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

**Artículo 74. Dirección Técnica.**

Al personal docente, al que se le encomiende las funciones de la dirección técnica de la sección española percibirá, mientras ejerza su cometido, la gratificación temporal señalada al efecto en las tablas salariales (anexo III).

Dicho cargo, que sólo es funcional, consta previsto para los centros extranjeros en el artículo 12.2 del Real Decreto 806/1993, de 28 de mayo, sobre el régimen de centros docentes extranjeros en España.

El personal docente que ejerza el cargo de director técnico de la sección española deberá desarrollar, junto con la prestación de su actividad docente, las funciones que le indiquen los Directores de los Centros.

**Artículo 75. Proporcionalidad al tiempo trabajado.**

Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

**TÍTULO VI****Régimen asistencial****CAPÍTULO I****Seguridad e Higiene en el Trabajo****Artículo 76. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

1) Las Escuelas garantizan al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de Vigilancia de la Salud de cada uno de los Centros, desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos conforme a protocolos específicos. Así mismo, los Centros realizarán campañas preventivas y de salud, como campañas de vacunación.

2) Evaluación de riesgos laborales. Las Escuelas dispondrán en sus respectivos Centros de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene, como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa española concordante. A estos efectos, los Centros y trabajadores sometidos al presente Pacto deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En el caso de que el Centro tenga hasta treinta (30) trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. Cuando el Centro tenga de treinta y uno (31) a cuarenta y nueve (49) trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Cuando el Centro alcance cincuenta (50) o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 31/1995.

Comité de la Seguridad y Salud. Cuando alguno de los Centros tenga cincuenta (50) o más personas trabajadoras se constituirá en el mismo un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Escuela y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los Delegados de Prevención, que nada tiene que ver con el crédito horario de los representantes sindicales, será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- 1) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- 2) El correspondiente a reuniones convocadas por la Escuela en materia de prevención de riesgos.
- 3) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- 4) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- 5) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- 6) El destinado a su formación.

#### Artículo 77. *Enfermedades profesionales.*

La Comisión Paritaria gestionará ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas crónicas.
- Enfermedades infectocontagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

#### Artículo 78. *Vigilancia de la salud.*

La Escuela observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa española en vigor, lo que conllevará que:

1. El Centro garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el

mismo, para los demás trabajadores o para los menores o sus familias o cuando así esté establecido en una disposición legal. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al Centro o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el Director del Centro y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 79. *Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo.*

Siempre que resulte necesario, las Escuelas deberán adoptar las medidas precisas, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, o normativa española que lo modifique.

#### Artículo 80. *Protección a las víctimas de violencia de género.*

Los Directores de los Centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

## CAPÍTULO II

### Mejoras sociales

#### Artículo 81. *Ayuda a los hijos de los trabajadores.*

Enseñanza gratuita: Los hijos del personal afectado por este convenio, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se imparta en el mismo Centro, siempre que el número de alumnos matriculado por curso en esta situación no exceda del 20 %.

Los hijos del personal de la Escuela, que estén matriculados, tendrán derecho a una reducción de un 50 % del precio en el servicio de comedor. Queda limitado este beneficio a un porcentaje de un 20 % del total del alumnado que lo utilice. En caso de exceso, se establecerá preferencia en función de la antigüedad de la persona trabajadora en el centro.

## Artículo 82. *Servicio de comedor.*

El personal podrá utilizar el servicio de comedor, abonando el 50 % de lo acordado cada año por el Centro que ofrece dicho servicio, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del Centro lo permitan a juicio del Director del Centro.

En el caso de que medien menos de treinta (30) minutos entre la jornada de mañana y de tarde, el personal docente podrá utilizar gratuitamente el servicio de comedor.

## Artículo 83. *Premio Fidelidad o de permanencia.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de quince (15) años de servicio en la Escuela y hayan cumplido un mínimo de cincuenta y cinco (55) años. Cuando la persona trabajadora cumpla estos dos requisitos podrá, en el momento que él decida, solicitar el mencionado premio en un solo pago. El premio será de tres (3) gratificaciones económicas para los primeros quince (15) años de servicio y una gratificación más, de igual importe, por cada cinco (5) años vencidos que excedan de los quince (15) primeros en el momento de hacer la petición de cobro. En ningún caso se devengarán partes proporcionales. El valor de una gratificación será el equivalente a la suma del salario base y antigüedad de la nómina del trabajador en el mes que lo solicita. En el supuesto de que la persona trabajadora solicite el mencionado premio mientras está en situación de jubilación parcial, el importe del premio será el que le correspondería por estar prestando sus servicios en la Escuela sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada por la jubilación parcial. El importe de este premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará con la nómina del mes siguiente a la misma. En el supuesto que lo soliciten varias personas trabajadoras en el mismo año y existan dificultades económicas probadas, las partes pactarán su abono dentro del año natural correspondiente. En caso de extinción de la relación laboral se abonará, como máximo, el último día que preste servicios para la Escuela.

## CAPÍTULO III

### Derechos sindicales

## Artículo 84. *Derechos sindicales.*

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en las Escuelas, se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de ambos Centros, se podrá promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato y por cada Centro. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, los Centros podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Secretaría del Centro un escrito en el que expresará su voluntad de que se efectúe el descuento, número de cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los Centros realizarán las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

## Artículo 85. *Representación de las personas trabajadoras.*

Las representaciones de los trabajadores recaen en los Delegados del Personal de ambos Centros, se constituyen a nivel de cada Centro, como interlocución válida a fin de

servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias propias de su competencia. Se excluye de tal competencia las cuestiones derivadas del ejercicio «de iure imperii» por parte del MAECI.

Cuando dichas materias excedan del ámbito de su Centro por ser cuestión que afecte a ambas Escuelas y deban ser tratados con carácter general, los Delegados del Personal de ambos Centros constituirán una mesa común.

Los Delegados del Personal son quienes asumen las competencias y derechos de información y consulta que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga al Comité de Escuela o Delegados de Personal. Así pues, los Delegados del Personal tienen derecho:

- 1) A recibir las copias básicas de los contratos.
- 2) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las Escuelas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 3) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
- 4) Ser informados y consultados por las Escuelas sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Escuela y la evolución del empleo en la misma.
- 5) También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Escuela del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Escuela y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Dicha competencia podrá realizarse a través de la correspondiente Comisión de Igualdad que se constituya al efecto.

#### Artículo 86. *Garantías.*

Los Delegados de personal de ambas Escuelas gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 87. *Información.*

Los sindicatos con representación en las Escuelas podrán remitir información a sus Delegados de personal a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada Centro, entregando copia de estas a la Dirección del Centro a los solos efectos informativos.

#### Artículo 88. *Licencias Sindicales.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de veinticuatro (24) horas en los términos establecidos en el artículo 53 apartado f de este convenio de empresa.

Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, los Directores de los Centros, dentro de los límites pactados en este convenio de empresa, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

## TÍTULO VII

### Faltas, sanciones, infracciones

#### CAPÍTULO I

##### Faltas

###### Artículo 89. Clases.

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

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad, injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días, consideradas tanto en el retraso en la entrada como en la anticipación de la salida.
2. Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta dos veces en treinta días.
3. Una falta injustificada de asistencia.
4. 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.
5. La falta de participación injustificada en los claustros de profesores, así como la inasistencia a las reuniones ordinarias y extraordinarias, a las entrevistas con los padres o la no realización de las evaluaciones intermedias y de fin de curso de aquellos docentes obligados a ello.

Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días, consideradas tanto en el retraso en la entrada como en la anticipación de la salida.
2. Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los claustros en un plazo de noventa días.
3. No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
4. 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.
5. Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien la imagen de un educador. Si se efectuasen ante los alumnos podrá ser considerada falta muy grave ateniéndose a los contenidos y las formas. Faltar gravemente de palabra o mediante cualquier conducta a la persona del alumno o a sus familiares.
6. Presentismo laboral, cuando la persona trabajadora dedique más del 5 % de su jornada diaria a asuntos personales o a paradas recurrentes que afectan a su rendimiento (se incluyen las pausas para fumar o tomar el café, los desayunos, el uso de Internet y de las redes sociales con fines no laborales, y cualquier pausa que se realice que no tenga que ver con la prestación del servicio).
7. Se considera falta grave el hecho de haber sido sancionado tres (3) o más veces por faltas leves en un periodo igual o inferior a los tres (3) meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
8. Suplantación de identidad para fichar por un compañero.
9. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del Centro, o personal delegado del mismo, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas.
10. Descuido importante en el uso y/o conservación de los géneros o artículos y materiales de las Escuelas.

11. La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes del Centro en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por las Escuelas, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
2. Más de dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días.
3. El abandono injustificado y reiterado de la prestación del servicio.
4. Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.
5. El uso del crédito sindical para cuestiones ajenas a las labores sindicales.
6. El grave incumplimiento de las obligaciones educativas y laborales, de acuerdo con la legislación italiana y española vigente.
7. Las ofensas verbales o físicas al Director del Centro, Director Administrativo, compañeros o a las personas que trabajan en la Escuela o a los alumnos y sus familiares, tanto en las Instalaciones de los Centros, como fuera de ellas.
8. Se considera falta muy grave el hecho de haber sido sancionados dos (2) o más veces por faltas graves en un periodo igual o inferior al semestre siguiente a haberse producido la primera infracción.
9. Fingir una enfermedad o un accidente con el objetivo de llevar a cabo otras actividades lucrativas.
10. El acoso sexual, moral, laboral o aquél realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al Director del Centro, al resto de personas trabajadoras o a los alumnos.
11. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de las Escuelas.
12. El robo, hurto, malversación o la comisión de cualquier delito en el ámbito de las Escuelas.
13. La desobediencia o indisciplina reiterada en la prestación del servicio de las órdenes e instrucciones de las Escuelas, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas, si implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para el Centro u otras personas trabajadoras.
14. Asistir o permanecer en el trabajo, de forma habitual, bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo
15. No cursar por parte del trabajador ante el Centro en el plazo de 5 días, desde que reciba la notificación de la SS. o cualquier otro organismo autorizado, el alta de la suspensión del contrato de trabajo, tras la desestimación de la causa de incapacidad por parte del Tribunal médico.

Artículo 90. *Reglamentos de régimen interno.*

Los Reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstas en el presente convenio de empresa.

Artículo 91. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos: las faltas leves a los diez (10) días, las graves a los quince (15) días y las muy graves a

los sesenta (60) días, contados a partir de la fecha en que la Escuela tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, desde los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 92. *Cancelación.*

La no comisión de distintas faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las faltas leves, a los tres (3) meses; las graves, a los seis (6) meses, y las muy graves, a los dos (2) años desde el día siguiente del cumplimiento de la última falta cometida.

## CAPÍTULO II

### Sanciones

#### Artículo 93. *Clases.*

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves:

- Amonestación grave por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

Los casos de faltas graves y muy graves requerirán que se comuniquen a los Delegados de personal del Centro.

#### Artículo 94. *Formalidades.*

Las sanciones motivadas por muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil, administrativa o de otro orden que pudiera exigirse al trabajador.

#### Artículo 95. *Reducción.*

La Dirección de cada Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador/a, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 96. *Expediente personal.*

Los Centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Disposición transitoria única. *Derechos ad personam.*

Las situaciones más beneficiosas que se vengan disfrutando por el personal a título individual se extinguirán en el momento de terminación de la relación laboral.

Disposición adicional primera. *Inaplicación de convenio.*

Cuando en un Centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán inaplicar o modificar las condiciones de trabajo previstas en el presente Pacto que afecten a las materias de organización de los Centros y a los derechos y obligaciones «de iure imperii», concernientes, esencialmente, a la contratación, renovación del contrato o la readmisión de los trabajadores en el aprovisionamiento de puestos de trabajo, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa española vigente en el momento en el que dichas causas concurren.

Disposición adicional segunda.

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este convenio, que no trabajen a tiempo parcial, no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa, salvo autorización expresa y escrita del Centro.

Disposición adicional tercera. *Adhesión al ASAC.*

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren en las materias que no están afectadas por el «de iure imperii» al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a las Escuelas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Disposición adicional cuarta.

Con la finalidad de unificar al máximo la estructura salarial del personal de ambos Centros, y sin perjuicio de los derechos «ad personam» regulados en el presente convenio, se procederá a la actualización de las nuevas condiciones laborales reguladas, procurando, en los casos que sea posible, que todos los complementos salariales y no salariales que tenga reconocido el personal de ambos Centros en nómina sean integrados en el salario base, siempre que sean complementos distintos a los regulados en los artículos 71 a 74 del presente convenio y siempre que la actualización no produzca pérdida de retribución.

Disposición final primera. *Naturaleza Pública de las Escuelas.*

Las Escuelas italianas, en su calidad de Sedes consulares de la Administración italiana en el extranjero, son instituciones de naturaleza Pública y tienen la consideración de una oficina del MAECI en el extranjero y se rigen en su organización por las normas de derecho público italiano y se equiparan en cuestiones de ejecución de los derechos de los trabajadores con contrato local a la normativa laboral española.

Disposición final segunda. *Regulación de los procesos de selección del personal.*

El proceso de selección del personal con contrato local en las Escuelas italianas en el extranjero viene regulado en el Decreto del Ministro de Asuntos Exteriores Italiano núm. 1202/1615, de septiembre de 2017, al que el presente convenio de empresa se

remite en lo no dispuesto en este capítulo, o por cualquier otra norma que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente convenio de empresa.

Disposición final tercera. *Globalidad, absorción y derechos adquiridos.*

Las condiciones acordadas en este convenio de empresa forman un todo indivisible.

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá en ningún caso ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Las condiciones económicas más beneficiosas reguladas por convención preexistente o a través acuerdo judicial o sentencia firme, que se vengán disfrutando por el personal desde al menos un (1) año antes de la entrada en vigor del presente convenio de empresa, no podrán ser absorbidas por las que puedan establecerse por disposición legal. Sin embargo, todas las condiciones más beneficiosas económicas que se vengán disfrutando por personas trabajadoras que no las hayan obtenido derivadas de convención preexistente o a través acuerdo judicial o sentencia firme, sean o no de naturaleza salarial, serán compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las Escuelas para aquellas.

Disposición final cuarta. *Seguro de responsabilidad civil.*

Los Centros deberán contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

Disposición final quinta. *Trabajadores de Escuelas que prestan servicios para las distintas Instituciones de la Administración italiana.*

El Centro Interservicios Administrativos (CIA) para España, Portugal y Andorra, creado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación Internacional italiano y que opera en la Embajada de Italia en Madrid, ha suscrito distintos contratos administrativos para proveer a las Escuelas, y otras Instituciones Públicas italianas, de los servicios anexos a la docencia, como son los servicios sanitarios, pedagógicos, de comedor y limpieza, sin descartar los que se contraten más adelante.

Se excluye de este ámbito regulatorio las contrataciones de servicios por parte de Escuelas externas.

En estos casos, el Contratista queda obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como las que se puedan promulgar durante la ejecución de este. El incumplimiento de estas obligaciones por parte del Adjudicatario no implicará responsabilidad alguna para la Administración.

Además, con la intención de dar cumplimiento a la normativa laboral española, se establece una condición esencial de ejecución en los pliegos de condiciones Administrativas de la contratación, como es que: «Se considerará condición esencial de ejecución del presente Contrato el compromiso de aplicar durante toda la vigencia de este, a todos los trabajadores adscritos a la prestación del Servicio, como mínimo, las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo que les corresponda».

Disposición final sexta. *Plan de Igualdad.*

Las Escuelas adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Disposición final séptima. *Registro del horario de trabajo y acceso a los Centros.*

Cada Centro, en el ejercicio de su poder de organización, establecerá el sistema para el control de la jornada diaria que considere conveniente y deberá aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras. Quedan excluidas de tener que registrar su horario de trabajo aquellas personas que no tengan relación laboral con los Centros, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidos los Directores de ambos Centros.

Cada Centro determinará, al inicio de curso escolar, el cuadro horario de cada trabajador y en el caso del personal docente la distribución de las horas extraordinarias/complementarias previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el presente convenio de empresa y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente, incluirá tanto la actividad lectiva como la asistencia a las reuniones previstas por el «piano annuale delle attività».

Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir el personal, según se determine conforme a lo manifestado.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que se le encomiende actividad laboral o autorice a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la Secretaría anteriormente o al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

En caso de aquel personal que, por circunstancias de organización, tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

Durante el tiempo del recreo, el personal docente realizará turnos de vigilancia de los alumnos, según lo acordado en cada curso escolar o estarán a disposición del Centro para cualquier otra actividad que le sea encomendada con nombramiento específico. En caso de que se le autorice la salida fuera del centro de trabajo, previa petición de la persona trabajadora, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

El Centro, por razones de seguridad para el caso de evacuación del edificio, llevará a cabo el control de acceso de todas las personas que no estén obligadas a registrar su horario de trabajo.

El sistema empleado para el control de la jornada es el que tienen implantado las Escuelas en el momento de la firma del presente convenio de empresa, debiendo informar el cumplimiento de la normativa española vigente en materia de protección de datos a las nuevas contrataciones que se produzcan. En caso de imprimir el registro horario se usará una hoja por persona trabajadora.

Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus Comités de Empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado.

Disposición final octava.

El texto del convenio de empresa se redactará en español e italiano, siendo la versión española la válida en caso de dudas de interpretación.

Disposición final novena.

Salvando lo dispuesto en el artículo 11 del presente convenio, en todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio de empresa, las partes se someten en primer lugar a la normativa española de aplicación respecto a cuestiones de ejecución de los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales de carácter local y a la normativa italiana en todas las cuestiones relativas a la organización del trabajo, a la contratación, renovación del contrato o la readmisión de los trabajadores en el aprovisionamiento de puestos de trabajo y a todas aquellas materias a las que expresamente este convenio se remite.

Disposición derogatoria única.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 del presente convenio, quedan derogados todos los acuerdos colectivos o individuales, suscritos o no con los Delegados de Personal, que se hayan adoptado entre los Centros y el personal con anterioridad a la aprobación del presente convenio de empresa.

## ANEXO I

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede	Plesso
1	DIRECTORA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.			FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
2	DIRECTOR ADMINISTRATIVO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		36	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
<i>PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES</i>											
3	JEFE ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		16/05/2006.	BARCELONA.	LICEO / SARRIÀ.
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		04/10/2007.	BARCELONA.	SARRIÀ.
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		13/03/2014.	BARCELONA.	LICEO.
6	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		puesto contratista MAECI vacante.	BARCELONA.	LICEO / SARRIÀ.
7	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		15/03/2023.	BARCELONA.	LICEO.
8	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		15/03/2023.	BARCELONA.	SARRIÀ.
9	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		16/05/2006.	BARCELONA.	SARRIÀ.
10	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		02/06/1998.	BARCELONA.	LICEO.
11	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		22/06/1998.	BARCELONA.	SARRIÀ.
12	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		38	LABORAL.		puesto contratista MAECI vacante.	BARCELONA.	SARRIÀ.
<i>DOCENTES PRIMARIA (1.º / 5.º)</i>											
13	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede	Plesso
14	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
15	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
16	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
17	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
18	MAESTRO PRIMARIA - APOYO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
19	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
20	MAESTRO PRIMARIA - APOYO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
21	VICE DIRECTOR/ MAESTRO PRIMARIA - APOYO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO / SARRIÀ.
22	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
23	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
24	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
25	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
26	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
27	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
28	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CATALÁN.	22+2	LABORAL.		19/03/2005.	BARCELONA.	SARRIÀ.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede	Plesso
29	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	22+2	LABORAL.		20/06/2000.	BARCELONA.	SARRIÀ.
30	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	22+2	LABORAL.		20/06/2000.	BARCELONA.	SARRIÀ.
31	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	22+2	LABORAL.		01/06/2002.	BARCELONA.	SARRIÀ.
32	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CATALÁN.	22+2	LABORAL.		10/09/2021.	BARCELONA.	SARRIÀ.
<i>DOCENTES 6.º PRIMARIA + 1.º Y 2.º ESO</i>											
33	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
34	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y CIENCIAS.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
35	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MÚSICA.	10	LABORAL.		15/11/2021.	BARCELONA.	SARRIÀ.
36	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	TECNOLOGÍA.	10	LABORAL.		05/05/2021.	BARCELONA.	LICEO/ SARRIÀ.
37	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y CIENCIAS.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
38	PROFESOR SECUNDARIA - APOYO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
39	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MOTORIA.	12	LABORAL.		05/05/2021.	BARCELONA.	LICEO/ SARRIÀ.
40	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
41	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
42	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ARTES PLÁSTICAS.	10	LABORAL.		13/06/2015.	BARCELONA.	SARRIÀ.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede	Plesso
43	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	SARRIÀ.
44	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN CATÓLICA.	6	LABORAL.		22/12/2020.	BARCELONA.	SARRIÀ.
45	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CATALÁN / CASTELLANO.	18	LABORAL.		06/12/2004.	BARCELONA.	SARRIÀ.
<i>DOCENTES 3.º Y 4.º ESO / 1.º Y 2.º BACHILLERATO</i>											
46	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
47	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	DIBUJO TÉCNICO E HISTORIA DEL ARTE.	14	LABORAL.		05/05/2021.	BARCELONA.	LICEO/ SARRIÀ.
48	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	CIENCIAS.	18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
49	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MOTORIA.	8	LABORAL.		05/05/2021.	BARCELONA.	LICEO/ SARRIÀ.
50	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN CATÓLICA.	8	LABORAL.		22/12/2020.	BARCELONA.	LICEO.
51	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	HISTORIA Y FILOSOFÍA / ALTERNATIVA RELIGIÓN CATÓLICA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
52	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
53	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
54	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
55	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
56	PROFESOR SECUNDARIA - SOSTEGNO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede	Plesso
57	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18+1	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
58	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
59	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18+1	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
60	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	HISTORIA Y FILOSOFÍA.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	BARCELONA.	LICEO.
61	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO - CULTURA.	10	LABORAL.		puesto contratista MAECI vacante.	BARCELONA.	LICEO.
62	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CATALÁN.	18	LABORAL.		17/12/1981.	BARCELONA.	LICEO.
63	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	18	LABORAL.		07/01/2008.	BARCELONA.	LICEO.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
1	DIRECTOR.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.			FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
2	DIRECTOR ADMINISTRATIVO.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.		36	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
<i>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES</i>										
3	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		05/01/2001.	MADRID.
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		01/09/2006.	MADRID.
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		10/09/2008.	MADRID.
6	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		04/05/1998.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
7	OFICIAL ADMINISTRATIVO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		10/01/2005.	MADRID.
8	TÉCNICO CIENCIAS.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		25/08/2005.	MADRID.
9	TÉCNICO INFORMÁTICO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		03/05/2006.	MADRID.
10	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		08/09/2014.	MADRID.
11	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		02/11/2021.	MADRID.
12	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		02/08/1999.	MADRID.
13	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		08/09/2014.	MADRID.
14	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		08/09/2014.	MADRID.
15	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		puesto contrato local MAECI vacante - pendiente autorización nombramiento.	MADRID.
16	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		18/12/2005.	MADRID.
17	CELADOR/PORTERO.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	NORMATIVA ITALIANA.		40	LABORAL LOCAL.		17/03/2003.	MADRID.
<i>DOCENTES PRIMARIA (1.º / 5.º)</i>										
18	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		puesto contrato MAECI vacante - pendiente nombramiento MAECI.	MADRID.
19	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
20	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
21	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
22	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
23	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
24	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
25	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
26	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
27	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
28	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
29	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
30	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
31	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
32	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
33	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
34	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
35	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
36	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
37	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
38	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
39	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
40	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ÁREA COMÚN.	22+2/24	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
41	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN.	20/24	LABORAL LOCAL.		mandato MAECI.	MADRID.
42	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	25/25	LABORAL LOCAL.		19/11/2001.	MADRID.
43	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	9/18	LABORAL LOCAL.		23/09/2002.	MADRID.
44	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN.	22+2/24	LABORAL LOCAL.		05/10/2020.	MADRID.
45	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	25/25	LABORAL LOCAL.		01/10/1992.	MADRID.
46	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	25/25	LABORAL LOCAL.		puesto contrato local MAECI vacante - pendiente autorización nombramiento.	MADRID.
47	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	25/25	LABORAL LOCAL.		07/07/2008.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
<i>DOCENTES SECUNDARIA DE 1.º GRADO (6.º PRIMARIA + 1.º Y 2.º ESO)</i>										
48	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y CIENCIAS.	18/18	FUNCIONARIO.		puesto contrato MAECI vacante - pendiente nombramiento MAECI.	MADRID.
49	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	EDUCACIÓN TÉCNICA.	18/18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
50	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
51	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
52	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18/18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
53	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	EDUCACIÓN ARTÍSTICA.	18/18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
54	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y CIENCIAS.	18/18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
55	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
56	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/HISTORIA Y GEOGRAFÍA.	18/18+3	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
57	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	DOCENTE APOYO.	18/18+6	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
58	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN.	3/18	LABORAL.		01/04/2022.	MADRID.
59	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	18/18+2	LABORAL.		20/04/2023.	MADRID.
60	MAESTRO PRIMARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	15/18	LABORAL.		05/10/2020.	MADRID.
61	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	2/18	LABORAL.		18/10/2021.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
62	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MÚSICA.	18/18+4	LABORAL.		01/05/2021.	MADRID.
63	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	16/18	LABORAL.		18/10/2021.	MADRID.
64	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	18/18+2	LABORAL.		01/02/2022.	MADRID.
65	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	8/18	LABORAL.		23/12/2023.	MADRID.
66	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN.	8/18	LABORAL.		01/10/2020.	MADRID.
67	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y CIENCIAS.	18/18+1	LABORAL.		01/12/2021.	MADRID.
68	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	EDUCACIÓN FÍSICA.	18/18+4	LABORAL.		02/11/2021.	MADRID.
<i>DOCENTES SECUNDARIA DE 2.º GRADO (3.º Y 4.º ESO + 1.º Y 2.º Bachillerato)</i>										
69	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18/18+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
70	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	CIENCIAS.	18/18+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
71	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18+6	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
72	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18/18+3	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
73	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	HISTORIA Y FILOSOFÍA.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
74	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	CIENCIAS.	18/18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
75	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
76	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ARTE Y DIBUJO.	18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
77	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18/18	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
78	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	ITALIANO/LATÍN.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
79	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
80	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	HISTORIA Y FILOSOFÍA.	18+4	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
81	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18/18+2	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
82	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	MATEMÁTICAS Y FÍSICA.	18/18+5	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
83	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	APOYO.	18/18+6	FUNCIONARIO.		mandato MAECI.	MADRID.
84	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	18/18+4	LABORAL.		18/10/2021.	MADRID.
85	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	CASTELLANO.	18/18	LABORAL.		12/09/1989.	MADRID.
86	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	INGLÉS.	2/18	LABORAL.		18/10/2021.	MADRID.
87	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	EDUCACIÓN FÍSICA.	12/18	LABORAL.		01/05/2021.	MADRID.
88	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	18/18	LABORAL.		interinidad sobre puesto contrato local desde 21/09/2021.	MADRID.
89	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA ITALIANO.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ITALIANO.	RELIGIÓN.	10/18	LABORAL.		01/10/2020.	MADRID.

N.º puesto trabajo	Categoría profesional	Sistema provisión del puesto	Modo provisión del puesto	Titulación exigida	Asignatura	Jornada semanal	Régimen jurídico	Retribución básica	Antigüedad	Sede
90	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	18/18	LABORAL.		07/06/2021.	MADRID.
91	PROFESOR SECUNDARIA.	SISTEMA LOCAL.	POR PROCEDIMIENTO SELECCIÓN.	SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL.	CASTELLANO.	18/18	LABORAL.		18/02/2004.	MADRID.

## ANEXO II

### Reglamento de teletrabajo

Los componentes de la Mesa Negociadora del I Convenio colectivo de empresa de las escuelas italianas en España, Don Massimo Giuseppe Bonelli (Director Escuela Italiana Madrid); Don Antonio Enrique González Úbeda-Romero (Representante especialmente designado al efecto); Don Juan Trujillo Ros (Delegado de Personal de Madrid por el Sindicato CC.OO.); Doña Alejandra Ramos Navarro (Delegada de Personal de Madrid por el Sindicato FSIE); Don Imanol Schiavella Belauzaran (Delegado de Personal de Madrid por el Sindicato FSIE); Don Carles Cabasés (Delegado de Personal de Barcelona por el Sindicato USO) y Doña Eleonora Casini (Delegada de Personal de Barcelona por el Sindicato CC. OO.) han consensuado el siguiente texto del reglamento de teletrabajo, como anexo II:

#### MANIFIESTAN

A) Que las partes firmantes del acuerdo tienen intención de implantar el teletrabajo para el personal de las Escuelas, por los siguientes motivos:

1. Es necesario adoptar alternativas válidas para asegurar el derecho a la enseñanza de los alumnos y tutelar al mismo tiempo la salud tanto de estos, como de toda la plantilla de los Centros, sin que esto pueda trastornar ni perjudicar el correcto desarrollo de las actividades de estos, ni la prestación de los servicios.

2. Asimismo, es voluntad de las Escuelas adaptar la modalidad de prestación de servicio de su personal a las necesidades más modernas y a las nuevas tecnologías, representando el teletrabajo un avance necesario en la actualidad, beneficioso tanto para los trabajadores de las Escuelas como para los usuarios de esta.

3. Que las Escuelas italianas quieren brindar a su personal la posibilidad de ejercer esta nueva modalidad de trabajo, a sabiendas de los beneficios conocidos que aporta el teletrabajo, con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados, está dispuesta a regularla, aunque prefiera que sus empleados realicen su trabajo de forma presencial.

B) En el marco de las diferentes fórmulas existentes para la organización y/o realización del trabajo a través de la utilización de las tecnologías de la información, las Escuelas han venido realizando pruebas en cada categoría profesional, basadas en la oportunidad de ofrecer la modalidad del teletrabajo al personal que venía realizando un trabajo susceptible de prestarse a través de esta fórmula de organización, en la voluntariedad para su realización por parte del Empleado/a y en la reversibilidad de la fórmula. Por ello, ambas partes estiman oportuno crear un marco regulado colectivamente para concretar las condiciones de aplicación de esta nueva fórmula de realización del trabajo en el ámbito de las Escuelas.

C) Sin perjuicio de la necesidad de concretar para cada caso las condiciones particulares de acceso a la modalidad de teletrabajo mediante un anexo al contrato de trabajo, se suscribe el presente acuerdo en el que se plasman las condiciones generales del teletrabajo en las Escuelas bajo siguientes bases reguladoras

#### Bases generales

Base 1.<sup>a</sup> *Vigencia.*

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia de carácter indefinido, salvo que cualquiera de las partes firmantes denuncie la vigencia del mismo, por escrito, y con una antelación mínima de treinta días.

Base 2.<sup>a</sup> *Descripción del teletrabajo.*

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño regular de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y telecomunicación. Esto es, el Empleado(a) pasa a prestar sus servicios desde su domicilio, conectándose en remoto al puesto de trabajo físico ubicado en las instalaciones de las Escuelas.

Se considerará que el empleado/a esté en modalidad de trabajo a distancia exclusivamente cuando el mismo teletrabaje, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta (30) por ciento de su jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Los empleados/as que no alcancen el porcentaje referido en el apartado anterior mantendrán los mismos derechos y obligaciones de los que están disfrutando en este mismo momento, sin perjuicio de que sean considerados personal con modalidad flexible en el desarrollo de su jornada de trabajo. Y al efecto, se regularán las condiciones de esta modalidad mediante el correspondiente anexo a su contrato de trabajo.

El teletrabajo, en el presente acuerdo, puede ejercerse por el trabajador desde su domicilio o lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, siempre que el mismo no se encuentre a más de 24 horas de distancia del centro de trabajo, en virtud de lo establecido en la base n. 19 del presente acuerdo. El lugar elegido y reflejado en la solicitud será el único lugar desde el cual el trabajador(a) podrá teletrabajar. Cualquier cambio en el lugar de trabajo deberá ser solicitado y aprobado por cada Centro.

Asimismo, no será posible desarrollar el teletrabajo en otros espacios (bares, espacios de trabajo compartido, bibliotecas, etc.), ni tampoco será posible teletrabajar desde otros Estados, quedando circunscrito el teletrabajo el territorio español, en virtud del presente acuerdo. Sin perjuicio de lo anterior, los Centros tendrán en consideración cualquier solicitud realizada, podrán acordar excepcionalmente las medidas que considere adecuadas, quedando en el ámbito de la decisión de las Directores de los Centros aceptar o no dicha solicitud.

El teletrabajo podrá ser acordado entre las dos siguientes modalidades:

- Total: todos los días de la semana el trabajador/a prestaría sus servicios en remoto desde su domicilio;
- Parcial: alternando días/horas de teletrabajo desde su domicilio y días/horas de trabajo presencial prestado en las instalaciones del Centro. (Se concretará la modalidad y la distribución horaria en el acuerdo individual).

Consiguientemente, la implantación del teletrabajo podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, en circunstancias excepcionales y/o por motivos de necesidad, y siempre con carácter temporal limitado a treinta (30) días naturales, cualquier trabajador podrá solicitar a las Escuelas poder teletrabajar por un periodo de tiempo concreto, con una antelación mínima de 24 horas, mediante comunicación escrita por email al Director, indicando los motivos de dicha solicitud, acompañando los documentos pertinentes y justificativos, e indicando los días, horarios y el lugar en los que solicita ejercitar esta modalidad. Excepcionalmente, podrán acogerse a esta modalidad también los docentes que acrediten ser personal de riesgo y siempre con carácter temporal limitado a treinta (30) días naturales.

Las Escuelas podrán aceptar o rechazar la solicitud, contestando por correo electrónico en el plazo máximo de 48 horas desde la recepción de esta. La falta de contestación en dicho plazo implicará la desestimación de la solicitud.

La presente excepción en ningún caso podrá considerarse teletrabajo, en virtud de lo establecido en el presente acuerdo, por su carácter temporal y excepcional.

### Base 3.<sup>a</sup> *Formalización.*

El desarrollo de las prestaciones de servicios de teletrabajo individuales se formalizará mediante un acuerdo individual entre el Centro y el trabajador/a en los términos previstos en el presente documento, y bajo los términos concretos de cada situación.

En cumplimiento de lo dispuesto en estas bases, el acuerdo individual tendrá el siguiente «contenido mínimo obligatorio», teniendo también en consideración las distintas remisiones que se efectúan en las presentes bases:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación, si procede, que debe abonar el Centro y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de empresa.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Domicilio del trabajador o lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- f) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- g) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

### Base 4.<sup>a</sup> *Organización del teletrabajo.*

La modalidad de teletrabajo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios podrá desempeñarse durante todos los días de la semana o durante algunos de ellos, que podrán ser consecutivos o alternos. Estos días se disfrutarán en días fijos, salvo en aquellos supuestos en que por mutuo acuerdo entre el Empleado(a) y el Director, y en función de las necesidades organizativas del departamento, se acuerde la realización de forma flexible.

En ningún caso se permitirá trasladar los días de trabajo en remoto no disfrutados a las próximas semanas a fin de acumularlos. Asimismo, para el supuesto que alguno de los días de teletrabajo coincida con una jornada festiva, día de vacaciones o permiso retribuido solicitado por el Empleado(a), se considerará como jornada festiva, en modalidad de teletrabajo, sin posibilidad de cambiarla por otro día laborable, y viceversa.

Dicho acuerdo podrá verse modificado puntualmente en casos de necesidad y/o imprevistos tales como, reuniones urgentes, períodos vacacionales, cambios y sustituciones, etc., en que por exigencias organizativas del departamento se acredite fehacientemente la necesidad que el Empleado(a) realice determinadas tareas que no son posibles de realizar en remoto. Independientemente de la modalidad de teletrabajo (total o parcial), cuando el servicio que preste requiera la presencia del Empleado(a), éste(a) deberá personarse.

El teletrabajo se acordará con vocación temporal, motivo por el que en cada acuerdo individual se establecerá el periodo de vigencia de esta modalidad de trabajo.

Asimismo, se establecerá un período inicial de prueba por un tiempo de duración prudencial (15 días naturales) para poder valorar la oportunidad de acomodo del Empleado(a) al teletrabajo, pudiendo cualquiera de las dos partes desistir de la iniciativa con un preaviso de tres días naturales de antelación.

El Centro se reserva el derecho de retirar o modificar el acuerdo individual con el Empleado(a) en cualquier momento en base a necesidades organizativas del Centro o variación en los medios tecnológicos que impidan la prestación de servicios bajo esta

modalidad. En ese caso, dicha modificación se deberá comunicar al Empleado(a) con diez días naturales de antelación. Igualmente, respetando dicho plazo el Empleado(a) podrá comunicar su deseo de rescindir o modificar los términos del acuerdo con la intención de volver a prestar sus servicios en el centro escolar.

En cualquier caso, el Centro se reserva el derecho a retirar o modificar el acuerdo individual en cualquier momento en caso de que se detecte el mal uso de esta modalidad por parte del Empleado(a).

Base 5.<sup>a</sup> *Proceso de solicitud.*

A. Criterio de selección.

Podrán acogerse al presente acuerdo todos los Empleados de las Escuelas que ostenten un puesto susceptible de ser desempeñado bajo la modalidad de teletrabajo.

No serán susceptibles de ser desempeñados bajo la modalidad de teletrabajo total o parcial, aquellos puestos de trabajo:

- Que conlleven la atención presencial para la vigilancia de las instalaciones o/y de los alumnos (bedeles, vigilantes, personal de mantenimiento, etc.).
- Que impliquen la utilización de sistemas informáticos y/o medios técnicos que únicamente puedan estar presentes en las oficinas o instalaciones del Centro;
- Tampoco podrán acogerse a este acuerdo aquellos Empleados de recién incorporación al Centro hasta que no hayan superado el período de prueba, salvo que directamente hayan sido contratados bajo esta modalidad de trabajo.
- Los de los docentes, dado el carácter estrictamente presencial de su labor, salvo en caso de extrema necesidad debidamente justificada, y por un plazo máximo de treinta días, según se regula en la base 2.<sup>a</sup>

Adicionalmente, se tendrán en cuenta las necesidades organizativas del Centro, así como el rendimiento y/o desempeño del Empleado(a).

Del mismo modo, se valorará en cada caso la concurrencia riesgos de seguridad, riesgos informáticos, así como violaciones a la observancia de estándares de confidencialidad y protección de datos; o cualquier otro que pudiera causar un perjuicio al Centro.

Por último, para que sea de aplicación este acuerdo será imprescindible que el Empleado(a) acredite disponer de un espacio adecuado, así como con los medios necesarios, conformes con la normativa relativa a la Prevención de Riesgos Laborales y con la relativa a la Protección de Datos. Tal acreditación se realizará por el trabajador mediante una autocertificación (autodeclaración), adjunta a la solicitud.

Para aquellos supuestos en que todos los miembros de un mismo departamento se acojan a la modalidad de teletrabajo total o parcial se deberán tener en cuenta las necesidades organizativas de cara a la aceptación de las solicitudes, siendo posible la denegación parcial o total en aquellos casos en que no se garantice la cobertura del departamento y/o la correcta realización de las tareas.

Para el supuesto que no sea posible acceder a la totalidad de peticiones se establecerá un sistema de turnos en la que de forma objetiva se determine dicho acceso. El inicio de dicho sistema de turnos se regulará conforme a los siguientes criterios de prioridad:

- Aquellos trabajadores que ya estuviesen teletrabajando o hayan teletrabajado en los últimos seis meses.
- Aquellos trabajadores que tengan familiares discapacitados o dependientes a su cargo;
- Aquellos trabajadores que tengan menores de doce años o mayores dependientes a su cargo;

– Para aquellos supuestos en que dos o más compañeros tengan menores de doce años o mayores a su cargo, tendrá preferencia el trabajador cuyo hijo/a tenga menor edad o el familiar a su cargo sea de mayor edad;

– Para el supuesto que no resultara posible la determinación en base a los anteriores criterios se determinará por quién viva más lejos del centro de trabajo.

b. Solicitud.

La solicitud para acogerse a este acuerdo deberá ser remitida por email al correo electrónico del Director Administrativo (DSGA) y del Director, de acuerdo con el formulario que se acompaña en el adjunto I del presente acuerdo y de la autodeclaración referida en la base 5, adjunto II.

En el formulario de solicitud el Empleado(a) que quiera acceder a esta modalidad de trabajo deberá indicar los motivos por los cuales considera idóneo su puesto de trabajo para acceder al teletrabajo total o parcial, así como un plan de trabajo en remoto, donde deberá detallar cuáles de las tareas habituales que realiza son susceptibles de realizarse en remoto desde su domicilio. Este documento será fundamental a la hora de valorar la concesión de este beneficio al Empleado(a).

c. Puestos de trabajo y requisitos mínimos para el teletrabajo.

Los puestos de trabajo susceptibles de incluirse en los programas de teletrabajo se fijarán atendiendo a la naturaleza de sus funciones, de forma que las mismas puedan desarrollarse, al menos, parcialmente de manera no presencial.

En general, se incluirán todos los puestos de trabajo que no requieran de forma indispensable la presencia continuada del Empleado(a) en el centro de trabajo.

Para la determinación de los puestos de trabajo se tendrán en cuenta las necesidades puestas de manifiesto por los distintos departamentos a través de las peticiones de sus trabajadores, así como de la viabilidad del proyecto, valorada por el Director Administrativo (DSGA) en el caso de personal administrativo y técnico y por el Director del Centro en el caso de personal docente. Dicha viabilidad será visada y autorizada por el Director del Centro y por el Director Administrativo (DGSA).

Los requisitos técnicos que debe cumplir el teletrabajador para poder desarrollar el trabajo a distancia estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo los medios mínimos los siguientes:

- Un ordenador personal, compatible con el entorno informático del Centro.
- Una conexión adecuada y suficiente a través de la cual podrá conectarse a su puesto de trabajo virtual.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El mobiliario (mesa, silla) que deberá cumplir las normas sobre Seguridad y Salud.
- Agua, luz, calefacción, etc., cuyos gastos serán por cuenta del teletrabajador.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.
- En caso de personal docente, la formación didáctica, metodológica y digital para impartir la docencia en entornos digitales.
- La adaptación del sistema educativo al entorno digital.

En caso de que el trabajador no disponga del material adecuado para teletrabajar, el Centro donde preste sus servicios podrá a su disposición dicho material, siempre y cuando disponga del mismo en su inventario.

d. Valoración.

En el plazo máximo de quince días naturales desde la recepción de la solicitud se organizará una reunión entre el Empleado(a) y el Director para valorar la viabilidad de la medida con mayor detalle, con el propósito de garantizar que la misma se adapta a las necesidades organizativas del Centro.

Adicionalmente, en caso de que la casuística lo requiera, se podrá consultar a otras áreas (Riesgos, Relaciones Laborales, Protección de Datos, Legal, etc.).

Una vez realizada la reunión el Empleado(a) conocerá en el plazo máximo de siete días naturales si la misma ha sido aceptada o denegada.

e. Aprobación.

La solicitud deberá ser aprobada por el Director del Centro o, dependiendo de los casos, con el consenso del Director Administrativo (DSGA).

Para formalizar la aprobación de la medida se firmará un acuerdo individual entre el Empleado(a) y el Centro, en los términos establecidos en la Base 3.<sup>a</sup> Se adjuntará a las presentes bases un modelo de acuerdo individual.

f. Denegación.

En el caso de que la solicitud sea denegada, dicha denegación se notificará al Empleado(a) de forma motivada con razones objetivas en el plazo de 7 días naturales a contar desde la fecha de la reunión de valoración de la solicitud.

En el supuesto de que su solicitud sea denegada, el Empleado(a) sólo podrá volver a cursar una nueva solicitud una vez las causas que motivaban dicha denegación dejen de existir.

En caso de existir desacuerdo con la decisión por parte del Empleado(a) este podrá solicitar una revisión de esta ante la Comisión Paritaria. En caso de empate, el Director del Centro tendrá el voto de calidad.

Base 6.<sup>a</sup> *Condiciones de implantación.*

(i) Prestación de servicios de teletrabajo.

El Empleado(a) que teletrabaje continuará adscrito formalmente al mismo departamento en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo supone que el Empleado(a) podrá realizar sus funciones de manera no presencial como máximo hasta el cien por ciento (100 %) de su jornada laboral y como mínimo lo establecido en la base 2.<sup>a</sup> del presente acuerdo marco (el 30 % de su jornada laboral) trabajando desde su domicilio. Dadas las características del régimen de teletrabajo, el Empleado(a) durante la realización de su jornada presencial, ocupará un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

(ii) Condiciones laborales.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, que se mantienen en sus términos conforme al Convenio colectivo de las Escuelas italianas, con las peculiaridades establecidas en el presente Acuerdo derivadas de la prestación de servicios en Teletrabajo.

(iii) Jornada, horarios, calendario laboral, vacaciones y permisos.

El Empleado(a) que pase a desarrollar sus tareas a través del teletrabajo no verá modificada ni la distribución de su jornada laboral, ni su horario de trabajo, que será el mismo tanto los días que preste sus servicios en las instalaciones del colegio, como los días que los preste desde su domicilio, salvo otro pacto alcanzado entre las partes, mediante acuerdo individual.

El Empleado(a) realizará una jornada no presencial que se concretará en su contrato de teletrabajo. No obstante, dicha jornada podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejada en el correspondiente anexo al acuerdo individual. En caso de que se realice una jornada no presencial parcial, el tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado por el Empleado(a) en las instalaciones del Centro.

Es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados, horarios compatibles con el resto del departamento) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo en presencia (asistencia a reuniones, cursos, u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad.

Por ello, la designación de los días y horarios pactados para el desarrollo de teletrabajo no debe impedir la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de su centro.

Así mismo, al teletrabajador le será de aplicación el mismo calendario laboral, vacaciones y permisos que venía disfrutando como Empleado(a) ordinario sin distinción alguna.

El Personal ATA, que en la actualidad están autorizados a sustituirse entre sí la tarde de trabajo, podrá seguir manteniendo esta posibilidad, aunque estén teletrabajando, siempre que garanticen la prestación del servicio. Del mismo modo, podrán beneficiarse de la flexibilidad en su horario habitual de trabajo presencial, siempre y cuando, quede garantizada la realización del servicio, y cubierto todo el tiempo que esté abierto el Centro.

Por último, el hecho de que el trabajo se desarrolle a distancia no implica que el teletrabajador tenga que invertir todo su tiempo, en detrimento de su ocio, en la prestación de sus servicios, por lo que se reconoce, al amparado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales, y la garantía de los derechos digitales, el derecho a la desconexión digital. Para garantizar la separación efectiva entre el tiempo laboral y el tiempo personal que asegure a su vez este derecho a la desconexión, se regulará, específica y claramente, en el acuerdo individual el horario de la persona trabajadora a distancia, sin perjuicio del derecho a la alteración de este que, con los límites y condiciones establecidos en dicho acuerdo.

(iv) Objetivos.

El Centro establecerá en el acuerdo individual los estándares mínimos de calidad y de ejecución establecidos para el correcto cumplimiento de los servicios prestados, que guardarán similitud con los requeridos presencialmente.

(v) Formación.

El Centro impartirá al Empleado(a) formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo. Igualmente, será convocado y mantendrá la asistencia a cursos, reuniones o claustros presenciales y/o distancia.

(vi) Medios y facilidades.

Para la ejecución del trabajo, el Centro pondrá a disposición del Empleado(a), en concepto de depósito, el material de trabajo que en cada caso corresponda de conformidad con los cometidos propios de su puesto. El mantenimiento de los medios de trabajo que ponga a disposición correrá a cargo del servicio de soporte técnico del Centro. En cualquier caso, se facilitará al Empleado(a) los programas informáticos y demás softwares necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad del Centro. El Centro podrá solicitar al Empleado(a) la devolución de los medios que le fueron entregados en cualquier momento, así como proceder a su sustitución.

Se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio «La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.» sin perjuicio de que el Trabajador voluntariamente acepte.

Por su parte el Empleado(a), para poder acceder a esta modalidad de trabajo deberá disponer de un equipo informático y de comunicación, así como una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios, adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales. Además, el Empleado(a) deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por el centro y aceptar las políticas de uso de estas, pudiendo el Centro exigirle responsabilidades por la utilización inadecuadas de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador.

(vii) Propiedad intelectual.

La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se regirá por lo que dispone el Texto Refundido de la Ley de Propiedad intelectual (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por la Ley 5/1998, de 6 de marzo de 1998, que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo, de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos).

El Empleado(a) reconoce que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad, obra, trabajo o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, son propiedad exclusiva del Centro, de acuerdo con el citado Real Decreto legislativo 1/1996, de 12 de abril, y demás normas legales aplicables.

(viii) Compensación de gastos.

La retribución del Empleado(a) no se verá alterada, tan sólo se compensarán los gastos generados por realizar la modalidad de teletrabajo en la forma establecida en el presente protocolo. En este sentido, el Centro y Empleado(a) pactarán de común acuerdo que se compensen con una cantidad fija que en ningún caso superará la cantidad de 20,00 euros brutos al mes. La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial, teniendo la misma por objeto compensar al Empleado(a) por todos aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo, y consecuentemente de cesar en esta modalidad de prestación de servicios, el Empleado(a) dejará de percibir la citada cantidad. Todas las condiciones de adscripción a la modalidad de teletrabajo quedarán reflejadas en un acuerdo individual.

A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base, ni los complementos personales, salvo que en futuras contrataciones de personal estuvieran vinculados al trabajo presencial, en cuyo caso, no lo seguirá cobrando total o parcialmente. Respecto a los devengos circunstanciales por teletrabajar, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponderían a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción.

A efectos de compensación económica, no tendrá la consideración de viajes de trabajo los desplazamientos que el Empleado(a) realice a las instalaciones del Centro en el centro de trabajo al que esté formalmente adscrito con objeto de desarrollar la parte de jornada en que está previsto que trabaje de manera presencial.

(ix) Voluntariedad y reversibilidad.

Esta modalidad tiene carácter voluntario, tanto para el Empleado(a) su aceptación, como para los Centros en su ofrecimiento; e igualmente es reversible para ambas partes.

Por parte del Centro, y sin perjuicio de lo establecido en las bases anteriores, cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas o cambios de puesto del teletrabajador y su nueva actividad no se adecúe a los requisitos para poder ser desarrollada en teletrabajo, comunicará la reversión al teletrabajador al trabajo presencial con un preaviso de quince días naturales. Por parte del Empleado(a) también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 15 días naturales. De ejercerse el derecho de reversibilidad durante los tres primeros meses

desde el inicio de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ésta no se hará efectiva hasta la conclusión del referido periodo.

La reincorporación, en caso de ser varios teletrabajadores quienes ejerciten el derecho de reversibilidad de la medida, el Centro podrá optar por una incorporación presencial progresiva en tramos y dar una opción voluntaria a las personas con cargas familiares, favoreciendo la reincorporación de los Empleados, según se indica:

1. Reincorporación de personas trabajadoras de actividades en los que la presencia física aporta valor.
2. Se excluye el retorno de las personas trabajadoras pertenecientes a grupos de riesgo, salvo visto bueno del médico del trabajo y de las variaciones de las condiciones personales y del entorno (ej. situación Covid)
3. El retorno de personas trabajadoras con necesidades de conciliación por motivos familiares, que resultará voluntario.

Si el Empleado(a) ejerciese el derecho de reversión, una vez transcurridos los plazos citados en el párrafo anterior, pasará a prestar servicios de manera presencial tal y como venía haciendo con carácter previo a la suscripción del Acuerdo individual, conforme a lo previsto en el convenio colectivo y acuerdos colectivos de aplicación en el Centro.

#### Base 7.<sup>a</sup> *Medios informáticos de trabajo.*

El Centro facilitará a los Empleados:

- (i) Un programa o equivalente para la conexión remota con el Centro.
- (ii) Un programa para el desempeño del trabajo.
- (iii) Mantenimiento informático. La atención de incidencias se asumiría por el Centro, no obstante, en caso de que no se pueda atender la incidencia, se suspenderá con carácter inmediato esta modalidad de trabajo, debiendo el Empleado(a) presentarse en su centro de trabajo para poder prestar su servicio, según establece la Base 9 del presente Acuerdo, hasta que la incidencia no sea solventada debidamente.
- (iv) Dotación de papelería. Si fuera necesaria sería facilitada por el Centro, al igual que si estuviera en el centro de trabajo, considerando el compromiso actual con la conservación del medio ambiente mediante el uso razonable del papel.

#### Base 8.<sup>a</sup> *Asignación de trabajo.*

Durante el período de desarrollo del teletrabajo, al Empleado(a) le serán asignadas, mediante el acuerdo individual o en sus anexos, actividades entrantes en el ámbito de sus tareas, y en todo caso correspondientes a su nivel de formación y categoría profesional, sin que el cambio suponga cambio alguno en la asignación de trabajo.

Se establecerá, según los casos, un sistema de seguimiento de la consecución de las tareas realizadas por el Empleado(a) en modalidad de teletrabajo.

Este sistema de seguimiento del trabajo realizado será revisado por los representantes de los trabajadores a petición de cualquier de las partes.

Asimismo, el Centro entregará trimestralmente a la Representación de los Trabajadores la documentación referente a aquellos empleados que estén teletrabajando (horario, ausencias, bajas, objetivos, incentivos, etc.). Si hubiese algún cambio y/o información de trascendente importancia, ésta será comunicada de inmediato por el Centro a los representantes.

#### Base 9.<sup>a</sup> *Funcionamiento de los sistemas.*

En el supuesto que ocurriera una avería, interrupción del funcionamiento del sistema u otra interrupción en el circuito telemático, debido a causas accidentales y no imputables al Empleado(a), esta no comportará ningún tipo de recuperación por parte del teletrabajador.

Por el contrario, las averías técnicas cuya previsión de reparación signifique una interrupción a la prestación de servicios igual o superior a veinticuatro horas, supondrá el regreso obligado del teletrabajador a su puesto de trabajo presencial en el Centro para la prestación de sus servicios.

Base 10.<sup>a</sup> *Mantenimiento de los derechos laborales.*

Se garantizará en todo momento la igualdad de trato entre los Empleados que presten sus servicios íntegramente desde las instalaciones físicas del Centro y aquellos que opten por el teletrabajo parcial, sin que ello pueda suponer un menoscabo en la igualdad de oportunidades de estos últimos.

El teletrabajador mantendrá los mismos derechos laborales que disfrutaba hasta el momento, sin que dicha situación pueda suponer detrimento alguno a nivel salarial o de cualquier otro tipo de mejora.

El Centro cumplirá con la debida diligencia lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sin que la situación de teletrabajo pueda perjudicar su cumplimiento.

Base 11.<sup>a</sup> *Formación profesional.*

El Centro asume la responsabilidad de formar, durante el período en que el Empleado(a) preste sus servicios a través de la modalidad que regula este acuerdo, sobre cualquier aspecto que pueda incidir en la utilización de equipos, así como en el resto de las materias en igualdad de condiciones.

Base 12.<sup>a</sup> *Derechos de representación colectiva.*

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para los trabajadores que prestan servicios en las instalaciones del colegio. Los trabajadores que ostenten el cargo de representantes legales y sindicales de los trabajadores seguirán ejerciendo su cargo, en total libertad, con independencia de que se encuentren teletrabajando.

Base 13.<sup>a</sup> *Seguridad.*

El acuerdo de teletrabajo exige un alto nivel de confianza en el Empleado(a) y un compromiso equivalente por parte de este para realizar su trabajo responsablemente desde su domicilio. Esto incluye, como parte crítica, asegurar que la información del Centro está adecuadamente protegida. En el adjunto III (Mejores Prácticas de Teletrabajo) se incluyen consideraciones adicionales en cuanto a seguridad, protección y gestión de la información.

El teletrabajador sólo podrá usar sistemas de comunicación aprobados por el Centro, así mismo, no podrá usar sus cuentas de correo electrónico privado para realizar actividades en nombre del Centro.

Toda la información del Centro debe mantenerse segura en todo momento. Si la información se almacena temporalmente en su domicilio, debe estar bajo llave (y la llave en lugar seguro) o protegida por otros medios. Especial cuidado debe prestarse al mover información confidencial entre la oficina y el domicilio. Esto incluye transferir sólo la cantidad necesaria, prestar atención al equipaje e ir directamente a casa cuando sea posible. Es muy importante también el mantener la seguridad en el domicilio, incluyendo el cumplimiento del principio «Clean Desk» y bloqueando la pantalla cuando esté alejado de la misma por un espacio de tiempo.

Nota: Si sospecha o considera que se ha perdido información de la Escuela o ha sido comprometida, debe notificarlo inmediatamente al Director Administrativo para que avise al personal administrativo y técnico en el correo electrónico [dsga@scuolaitalianamadrid.org](mailto:dsga@scuolaitalianamadrid.org) o por teléfono, llamando al 91 533 05 39 ext. 6 y al Director del Centro para el personal docente en el correo electrónico [dirigente@scuolaitalianamadrid.org](mailto:dirigente@scuolaitalianamadrid.org) o por teléfono, llamando al 91 533 05 39 e informando también a su responsable en Madrid y en el correo electrónico [dsga@liceoamaldi.com](mailto:dsga@liceoamaldi.com) o por teléfono, llamando al 93 487 46 65 y al Director del Centro para el personal docente en el correo electrónico [preside@liceoamaldi.com](mailto:preside@liceoamaldi.com) o por teléfono, llamando al 93 487 46 65 e informando también a su responsable en Barcelona.

Base 14.<sup>a</sup> *Información a los representantes legales de los trabajadores.*

El Centro, con la periodicidad que proceda, y como mínimo semestralmente, informará a los representantes de los Empleados del número total de peticiones recibidas, así como del número de peticiones aceptadas y denegadas.

Trimestralmente el Centro pondrá en conocimiento de la Representación de los trabajadores cualquier acuerdo individual de Teletrabajo que se suscriba con los trabajadores, en el marco del presente acuerdo, en cumplimiento de lo dispuesto en la base 10.<sup>a</sup>

Base 15.<sup>a</sup> *Fidelidad y deber de secreto.*

El teletrabajador debe guardar la más absoluta discreción sobre la información y datos a su disposición como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral. Dicho deber de secreto debe entenderse tanto respecto de la información y datos del Centro, como de los restantes trabajadores y alumnos de esta.

El teletrabajador está obligado a prestar su actividad laboral con la diligencia que le es debida, custodiar el secreto sobre los sistemas de trabajo confiados y sobre cuanta información y datos contenidos en el base de datos del Centro tenga acceso y conocimiento.

Base 16.<sup>a</sup> *Prevención de riesgos.*

El Empleado(a) que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo total o parcial se responsabiliza, junto con el Centro, en el cumplimiento de las normas de salud, bienestar y de prevención de riesgos laborales, por lo que, al acogerse a este acuerdo, reconoce que cuenta con medios físicos suficientes y adecuados para desarrollar sus funciones desde su domicilio o lugar elegido por es te.

Así mismo, el teletrabajador que opte por esta modalidad de prestación de servicios autoriza al Centro para que, previo aviso de 7 días naturales y concertando la fecha de la cita, inspeccione en el lugar de teletrabajo de la correcta aplicación de la normativa en materia de prevención sobre el lugar de trabajo, equipos e instalaciones. En caso de que el Empleado(a) lo solicite, podrá ser asistido por un delegado de prevención en el momento de la visita.

El Empleado(a) podrá evitar la inspección presencial a la que se refiere el apartado anterior, acreditando debidamente, al menos, una vez al año, el cumplimiento de los requisitos exigidos para el ejercicio de esta modalidad de trabajo, mediante una autodeclaración.

En cualquier caso, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones, ni parpadeos.

4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.

5. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

6. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

7. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo, ni reflejos en la pantalla.

8. El Centro realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores.

9. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Durante la situación de Teletrabajo, el Empleado(a) seguirá manteniendo el derecho a ser citado a los reconocimientos médicos, según el protocolo establecido por el Centro a sus Empleados.

#### Base 17.<sup>a</sup> *Protección de datos.*

Respecto a la protección de datos en relación con el teletrabajo, y en ausencia de una regulación específica, el Centro deberá atenerse a lo que la LOPDGDD y la RGPD desarrollan en sus textos, poniendo especial atención a la seguridad de las tareas telemáticas y las comunicaciones.

El Empleado(a) deberá adoptar, al menos, las siguientes medidas para asegurar de mantener la seguridad y la protección de los equipos informáticos fuera del centro de trabajo:

- Nunca dejar desatendidos los equipos portátiles en lugares públicos.
- Utilizar el software que le dará el Centro para la transmisión de la información, uso de contraseñas, firewall y antivirus.
- Evaluar los riesgos y adoptar controles necesarios y apropiados en el domicilio.
- Evitar el acceso no autorizado a información o recursos por parte de otras personas que utilicen el ordenador (familiares o amigos).
- No usar redes wifi que sean públicas.
- Bloquear la pantalla del ordenador en periodos de inactividad.
- No se podrá descargar información en memorias USB, ya que son una posible puerta a las infecciones por malware, salvo que se permita expresamente por el Centro.
- Evitar la instalación de aplicaciones o la navegación por páginas no seguras.
- Cerrar todas las conexiones con servidores y sitios web recurriendo a «cerrar sesión» o «desconectar».
- Eliminar la información temporal en carpetas de descarga, papelera de reciclaje, etc.

– Borrar el historial de navegación, las cookies y otros datos, así como las contraseñas recordadas.

– Si se usa un equipo personal para el teletrabajo, aparte de seguir todas estas recomendaciones, es importante crear un perfil profesional para mantener separadas cuentas y navegación.

– Además, para el uso de tabletas y teléfonos inteligentes para el trabajo, se deberían cumplir los siguientes criterios mínimos de seguridad:

- Limitar el acceso al dispositivo mediante un bloqueo con contraseña, patrón o similar.
- Disponer, si es posible, de medidas para la localización del dispositivo o para poder realizar un borrado remoto en caso de pérdida o robo.
- Realizar copias de seguridad de la información contenida en el dispositivo.
- Actualizar el sistema operativo y el software a las versiones más recientes.
- Tener actualizado el ordenador con antivirus o medidas para prevenir y detectar el malware o programas maliciosos que proporcionará el Centro.
- Desconectar las conexiones inalámbricas que no se estén usando (bluetooth, NFC o wifi).

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará a lo que disponga el Reglamento de Seguridad que desarrolla el artículo 9 de la Ley Orgánica de Protección de Datos. En cualquier caso, se instruirá al Empleado(a) sobre la política de protección de datos en situaciones de movilidad y teletrabajo que cada trabajador adscrito al trabajo a distancia tendrá que firmar, junto con su Acuerdo individual, conforme se establece en el adjunto IV.

#### Base 18.<sup>a</sup> *Control y auditoría.*

El Centro podrá realizar los controles remotos o presenciales oportunos, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte del Empleado(a), a cuyo efecto, el Empleado(a) autoriza al Centro a realizar al menos con carácter anual, una Auditoría. El Empleado(a) podrá evitar la Auditoría presencial a la que se refiere el apartado anterior, acreditando debidamente, al menos, una vez al año, el cumplimiento de los requisitos exigidos para el ejercicio de esta modalidad de trabajo, mediante una autodeclaración.

#### Base 19.<sup>a</sup> *Fuerza mayor.*

El Centro se reserva el derecho para estrictos casos de fuerza mayor, de poder requerir al/a empleado/a que se encuentre en modalidad de teletrabajo, que preste sus servicios presencialmente en el Centro de Trabajo físico del Centro, con una antelación de veinticuatro horas, para lo cual es requisito imprescindible que el domicilio del teletrabajador no se encuentre a más de veinticuatro horas de dicho Centro.

#### Cláusula adicional única.

Para el supuesto que el actual modelo de teletrabajo se ampliara más allá de lo establecido en estas bases, ambas partes se comprometen a la apertura de una nueva mesa de negociación con el objetivo de analizar una revisión de las condiciones pactadas en el presente acuerdo.

Lo que, en prueba de conformidad, consensuando el contenido del Reglamento y de los 4 adjuntos, las partes reseñadas firman en Madrid a 14 de mayo de 2024.



<b>4</b>	<b>LUGAR Y MEDIO DE NOTIFICACIÓN</b>																																		
<p>Marque sólo una opción.</p> <p><input type="checkbox"/> OPTO por que las notificaciones que proceda practicar se efectúen en papel en el lugar que se indica: (Independientemente de la notificación en papel, ésta se practicará también por medios electrónicos, a la que podrá acceder voluntariamente, teniendo validez a efectos de plazos aquella a la que se acceda primero) (2)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">TIPO DE VÍA:</td> <td colspan="7">NOMBRE DE LA VÍA:</td> </tr> <tr> <td>NÚMERO:</td> <td>LETRA:</td> <td>KM EN LA VÍA:</td> <td>BLOQUE:</td> <td>PORTAL:</td> <td>ESCALERA:</td> <td>PLANTA:</td> <td>PUERTA:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">ENTIDAD DE POBLACIÓN:</td> <td colspan="2">MUNICIPIO:</td> <td>PROVINCIA:</td> <td>PAÍS:</td> <td colspan="2">CÓD. POSTAL:</td> </tr> <tr> <td>TELÉFONO FIJO:</td> <td>TELÉFONO MÓVIL:</td> <td colspan="6">CORREO ELECTRÓNICO:</td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> OPTO por que las notificaciones que proceda practicar se efectúen por medios electrónicos a través del sistema de notificaciones de la Administración Junta de Andalucía y se tramite mi alta en caso de no estarlo (1). Indique un correo electrónico y, opcionalmente, un número de teléfono móvil donde informar sobre las notificaciones practicadas en el sistema de notificaciones. Correo electrónico: _____ N.º teléfono móvil: _____</p>				TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:							NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:	ENTIDAD DE POBLACIÓN:		MUNICIPIO:		PROVINCIA:	PAÍS:	CÓD. POSTAL:		TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:					
TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:																																		
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:																												
ENTIDAD DE POBLACIÓN:		MUNICIPIO:		PROVINCIA:	PAÍS:	CÓD. POSTAL:																													
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:																																	
<b>5</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>																																		
<p>Presento la siguiente documentación:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 95%;">Documento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td>_____</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td>_____</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td>_____</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td>_____</td></tr> </tbody> </table> <p><b>DOCUMENTOS EN PODER DEL CENTRO</b></p> <p>Ejerczo el derecho a no presentar los siguientes documentos que obran en poder del Centro, e indico a continuación la información necesaria para que puedan ser recabados:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 30%;">Documento</th> <th style="width: 30%;">Fecha de emisión o presentación</th> <th style="width: 35%;">Procedimiento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> </tbody> </table>					Documento	1	_____	2	_____	3	_____	4	_____		Documento	Fecha de emisión o presentación	Procedimiento	1	_____	_____	_____	2	_____	_____	_____	3	_____	_____	_____	4	_____	_____	_____		
	Documento																																		
1	_____																																		
2	_____																																		
3	_____																																		
4	_____																																		
	Documento	Fecha de emisión o presentación	Procedimiento																																
1	_____	_____	_____																																
2	_____	_____	_____																																
3	_____	_____	_____																																
4	_____	_____	_____																																
<b>6</b>	<b>LUGAR, FECHA Y FIRMA</b>																																		
En.....a .....de .....de .....																																			
	V.º B.º La Dirección	La persona solicitante																																	
Fdo:		Fdo:																																	

SR/A

**CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que:

- a) El Responsable del tratamiento de sus datos personales será el órgano directivo competente en materia de personal de su centro de trabajo.
- b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica que se encuentra disponible en el siguiente enlace:  
[DPD@SCUOLAITALIANAMADRID.ORG](mailto:DPD@SCUOLAITALIANAMADRID.ORG)
- c) Los datos personales que nos proporciona son necesarios para la tramitación de las solicitudes de prestación de trabajo no presencial y trabajo a distancia, formuladas por personal funcionario, cuya base jurídica es el artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, como se explica en la información adicional.

La información adicional detallada, así como el formulario para la reclamación y/o ejercicio de derechos se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: <https://www.scuolamadrid.org/privacy>.

**ADJUNTO NÚM. 2****Autodeclaración trabajador de condiciones óptimas para realizar trabajo a distancia**

Don/Doña ....., con DNI ....., como empleado/a de ..... y al objeto de poder desempeñar mi trabajo a distancia y acogerme al Teletrabajo por la presente certifico que dispongo de un espacio adecuado, así como con los medios necesarios, conformes con la normativa relativa a la Prevención de Riesgos Laborales y con la relativa a la Protección de Datos, y a tal efecto por la presente confirmo que:

- 1) Dispongo de los medios, equipo y herramientas que exige la realización de trabajo a distancia, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- 2) Conozco y mantengo las Condiciones mínimas que ha de reunir el espacio de trabajo y la manera en que la empresa evaluará los riesgos laborales.
- 3) Soy consciente del horario de trabajo a realizar y de las reglas de disponibilidad.
- 4) Conozco el Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- 5) Conozco las Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- 6) Conozco las Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

Todo lo que certifico a los efectos oportunos.

Firmado en ....., a ..... de ..... de .....

**ADJUNTO NÚM. 3**

1. Espacio exclusivo para el teletrabajo.

La primera norma para ser productivo y mentalizarnos de que estamos trabajando es no desempeñar la labor en ese espacio en común con el resto de la familia. No es

aconsejable llevarnos el portátil de aquí allá; ahora en el salón, después sobre el sofá mientras vemos la televisión.

Es fundamental tener un área específica en casa para trabajar. Idealmente, un escritorio en un lugar tranquilo.

El teletrabajo implica exigencia y como tal necesitamos un espacio exclusivo destinado a ello, bien diferenciado del resto del hogar.

Una habitación bien iluminada, una mesa, silla ergonómica, un espacio tranquilo que te permita concentrarte y separar la vida laboral de la personal.... Todo ello nos ayudará a ser más productivos.

Evita trabajar en zonas de descanso: Aunque pueda parecer tentador trabajar desde la cama o el sofá, es importante evitarlo. Reserva esos espacios para el descanso y crea una separación clara entre trabajo y ocio.

## 2. Conciencia de que estamos trabajando.

Estamos en casa, es cierto. Nos gusta estar cómodos en ella, es verdad. Sin embargo, una de las recomendaciones para teletrabajar y triunfar en el intento es «sentir que vamos a trabajar. Vestir de manera más formal nos mentaliza mucho más de cara a la tarea.

## 3. Establece horarios de trabajo claros.

– Define tus horas laborales y no laborales. Esto te ayudará a mantener una rutina y a desconectar cuando sea necesario.

– Comienza el día con una rutina: Realiza actividades que te ayuden a prepararte mentalmente para el trabajo, como ducharte, vestirte y desayunar. Esto te ayudará a entrar en modo laboral.

– Marcarnos objetivos diarios y cumplirlos, nos ayudará a gestionar mejor el tiempo.

Es muy posible que la propia empresa nos marque un horario fijo. En cuyo caso, hay que organizarse con las tareas del hogar y delimitar claramente, tiempo de trabajo y tiempo familiar. Por otro lado, en caso de que no tengamos estipulado un horario con la empresa o los clientes, lo haremos nosotros mismos.

– Gestiona las tareas básicas: Prioriza las tareas más importantes y urgentes. Divide tu día en bloques de tiempo y asigna tareas específicas a cada bloque.

– Prioriza lo más complicado: Aprovecha tus momentos de mayor concentración para abordar las tareas más difíciles. No subestimes el tiempo ni la atención que requieren.

– Divide el día en bloques de tiempo: Asigna tareas a bloques de tiempo específicos. Por ejemplo, dedica la mañana a tareas creativas y la tarde a reuniones o tareas administrativas.

## 4. Establece pausas para descansar y comer.

Puedes y debes establecer pausas. Parar de 10:00 a 10:30 para almorzar es una buena idea. Puedes y debes darte una hora de descanso a medio día para comer, momento en el que queda completamente prohibido tener el ordenador al lado.

Lo ideal es no estar largos periodos de tiempo ante el escritorio y el ordenador.

## 5. Concreta los canales de comunicación.

Otra de las recomendaciones para teletrabajar es establecer con compañeros y jefes los canales de comunicación. Podemos usar correos o las videollamadas.

Sin embargo, valoraremos la conveniencia o no de hacer uso del WhatsApp u otro tipo de mensajería instantánea en el que confluyen el aspecto personal y el laboral. Esto es algo que hay que decidir.

6. Establece tiempos de desconexión digital.

Cuando finalices tu jornada de teletrabajo, silencia el móvil. Evita revisar de manera constante tu correo, las notificaciones de los mensajes, de las redes sociales.

La carga mental que nos añaden nuestros dispositivos, más allá de la franja laboral puede ser una fuente de estrés. Aprendamos a manejarlo y, sobre todo, a poner en silencio el teléfono de vez en cuando.

7. Socializa, las conversaciones triviales nos dan energía.

Otra de las grandes recomendaciones para teletrabajar es evitar el aislamiento. No hagas de tu desempeño cotidiano un búnker. No delimites tu vida hasta el punto de comunicarte solo con tus compañeros de trabajo y tu familia.

Sal, cruza la puerta de tu casa dos o tres veces al día para salir a comprar, pasear a tu perro, mantén conversaciones triviales con los vecinos.

Importante también compartir tiempo con amistades, con personas ajenas al trabajo que nos permitan relativizar y conectar con otras áreas de nuestra vida igual o más importantes.

El teletrabajo es el futuro, no hay duda. Pero no debe convertirnos en islas aisladas que poco a poco pierden el dinamismo y la frescura del contacto social cotidiano. Recuerda que cada persona es diferente, así que adapta estos consejos según tus necesidades y preferencias. ¡Buena suerte con tu teletrabajo!

#### ADJUNTO NÚM. 4

##### Teletrabajo y protección de datos

El teletrabajo es una modalidad laboral recogida en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 38.4 en el que se señala la importancia de poder solicitar a la empresa la adaptación de la duración y distribución de jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, se recoge en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores la figura del teletrabajo como trabajo a distancia, en los siguientes términos:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No obstante, de ser un derecho, se convierte también en una obligación, al tener que adoptarse las medidas pertinentes y prestar los servicios de manera telemática, si bien deben de cumplir con una serie de requisitos.

En nuestra normativa en protección de datos podemos encontrar una referencia a la desconexión digital en el artículo 88.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales (LOPDGDD) al precisar que las empresas deberán garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, debiendo potenciarse en las modalidades del ejercicio laboral el derecho a la conciliación de la actividad laboral, vida personal y familiar (artículo 88.2 LOPDGDD).

Las condiciones de ejercicio de este nuevo derecho deberán establecerse en el marco de una negociación colectiva o entre lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, eso sí adoptando previamente, una normativa o política interna o protocolo en el que se desarrollen las modalidades de ejercicio a la desconexión y especial atención medidas de sensibilización del personal laboral para impedir la fatiga informática laboral, especialmente cuando el trabajo se realiza a distancia, en el domicilio o a través del teletrabajo (artículo 88.3 de la LOPDGDD).

Es difícil reconocer el derecho a la desconexión digital, se complica aún más si cabe cuando el trabajador/a se encuentra teletrabajando en su propio domicilio con cargas familiares, no obstante, estos protocolos de actuación deberán incluir garantías adicionales que consistan en preservar el derecho a la intimidad y desconexión digital así como preservar la seguridad de la información adoptando las medidas técnico organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo (artículo 32 Reglamento Europeo de Protección de Datos, RGPD).

Entre las medidas de seguridad adoptadas por las Escuelas podemos considerar las siguientes:

- Se utilizarán los canales de comunicación para el establecimiento de VPN (Virtual Private Network).
- Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por la empresa (si se hubiese entregado por esta al trabajador), así como precaución en el transporte y traslado de estos.
- Implantación de contraseñas fuertes y robustas, así como el doble factor de autenticación en correos corporativos y particulares.
- Uso de plataformas Mobile Device Management (gestión de dispositivos móviles) en los terminales aportados a los empleados. MDM es un conjunto de software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos.
- Evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en nuestros dispositivos, así mejoramos la confidencialidad de la información.
- Realizar copias de seguridad de nuestros dispositivos y equipos informáticos en nuestra red corporativa, y evitar las copias en unidades locales.
- Comunicar a nuestra organización cualquier incidencia o brecha de seguridad Ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectada por un virus u otro software malicioso o acceso no autorizado de conformidad con el Protocolo de nuestra organización, así se podrá valorar la notificación a la AEPD.
- Actualiza el antivirus y firmware de los dispositivos o equipos para evitar agujeros de seguridad o vulnerabilidades en nuestro sistema.
- Reuniones periódicas del comité de control y seguimiento de la crisis sanitaria creado en la empresa, que asuma tareas de formación y concienciación del personal que resuelvan todas las dudas que se puedan plantear en la gestión de la crisis.
- Obligación de la aprobación formal de una política interna que regule el derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

La política deberá aplicar también al personal directivo acompañada de un plan de formación y de concienciación del personal.

La política debe tener en cuenta la naturaleza, objeto de la relación laboral, así como las excepciones actuales tipo accidentes, emergencias o crisis sanitarias como la que estamos atravesando.

Y entre las medidas de seguridad adoptadas deberán implementarse las siguientes:

- Continuidad de las empresas en la notificación de brechas de seguridad a la autoridad de control, en nuestro caso la Agencia Española de Protección de datos. (<https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/blog/notificacion-de-brechas-de-seguridad-de-los-datos-personales-durante-el>).
- Adopción de medidas técnico-organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo entre las que podemos resaltar la utilización de herramientas corporativas que nos permitan realizar el teletrabajo, el uso de dispositivos personales Bring your own device (BYOD) con plataformas MDM, conexión VPN, actualización de antivirus y firewalls, revisión de permisos de usuarios, contraseña doble factor de autenticación. Entre algunas herramientas, guías y recomendaciones de buenas prácticas a destacar consideramos las realizadas por la AEPD en el siguiente enlace: <https://www.aepd.es/es/areas-de-actuacion/recomendaciones/medidas>.

Obligaciones para las escuelas.

Las Escuelas son las principales responsables en materia de teletrabajo y protección de datos. Son ellas quienes han de poner en marcha las medidas técnicas y organizativas necesarias para que el personal pueda desarrollar su actividad laboral desde casa de forma segura y deben seguir las siguientes pautas:

- Definir políticas específicas para situaciones de movilidad.

Uno de los principales riesgos del teletrabajo en relación con la protección de datos es el acceso a los materiales, equipos o recursos de la empresa desde espacios ajenos a la organización.

- Recurrir a prestadores de servicios de garantías.

En muchas ocasiones el trabajo desde casa obliga a recurrir a servicios de terceros, por ejemplo, servicios de mensajería intraempresarial, o de almacenamiento en la nube.

En estos casos, hay que recurrir siempre a proveedores de servicios de reputación probada, y evitar el uso de herramientas que no ofrecen las suficientes garantías de seguridad y privacidad.

También hay que tener en cuenta que, si estos proveedores de servicios acceden o gestionan los datos de carácter personal, deberán tener la consideración de encargados del tratamiento, y se ha de firmar con ellos un contrato de encargado de tratamiento que regule su relación con la empresa, esto es, el responsable del tratamiento.

- Formar a los teletrabajadores en seguridad informática.

Los trabajadores deben adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo. Sin embargo, es responsabilidad de la empresa formarles adecuadamente para que sepan cómo actuar de acuerdo con la normativa de protección de datos.

En este sentido, el teletrabajador debe tener claro sus derechos y obligaciones, las medidas de seguridad que debe adoptar mientras trabaja desde casa, las condiciones de acceso a los equipos informáticos, o las pautas de actuación en caso de que se produzcan brechas de seguridad.

- Aplicar permisos y restricciones de acceso a la información.

Los permisos y niveles de acceso a los equipos o herramientas informáticas ha de ser revisados y adaptados a las nuevas condiciones laborales.

Dichos permisos han de ser más restrictivos, ya que durante el teletrabajo resulta más difícil controlar quién, cuándo o cómo accede a un determinado recurso.

Por tanto, los permisos de acceso se deben revisar y adaptar al rol de cada trabajador de la empresa, y también en función de los dispositivos empleados o de la ubicación del acceso.

- Revisar periódicamente los equipos de teletrabajo.

Para la protección de datos en teletrabajo también es fundamental revisar y controlar los equipos que emplean los trabajadores para desarrollar su actividad.

A este respecto, se hace imprescindible adoptar medidas como deshabilitar aquellos servicios que no sean estrictamente necesarios para la operativa de las Escuelas, configurar privilegios mínimos por defecto, revisar las aplicaciones, antivirus o cortafuegos instalados en los equipos y utilizar sistemas de cifrado de datos.

- Monitorizar el tráfico de red.

A la hora de aplicar la protección de datos en el teletrabajo se hace todavía más indispensable la monitorización de las actividades en los equipos y redes de la organización.

Se deben aplicar los mecanismos necesarios para detectar cualquier patrón anormal en el tráfico de la red. El objetivo es evitar los accesos externos ilegítimos o las infecciones por malware que puedan poner en peligro los datos de la empresa y sus trabajadores.

- Asegurar el derecho a la desconexión digital de los empleados.

El artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) señala el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Esto implica que la empresa debe respetar el derecho de los teletrabajadores a no ser requeridos o molestados con cuestiones laborales fuera de su horario.

- Facilitar al trabajador un nuevo compromiso de confidencialidad.

Por otro lado, el teletrabajo también cambia en cierta medida la relación entre la empresa y los trabajadores. La organización debe facilitar un nuevo modelo de contrato de confidencialidad en el que se revisen las cláusulas relativas al deber de secreto de los teletrabajadores. Este nuevo contrato debe incluir cláusulas que garanticen que el empleado no difunda información confidencial en su entorno familiar o a terceros.

Obligaciones para los teletrabajadores.

Si bien la empresa es responsable de adoptar las medidas necesarias sobre protección de datos y trabajo a distancia, el personal de la organización también tiene responsabilidades.

- Respetar la política de protección de datos de las Escuelas.

La primera y la más obvia, es respetar el protocolo de teletrabajo impuesto por su organización. El personal debe conocer y aplicar todas las medidas impuesta por la empresa. Para ello no solo es fundamental la formación por parte de las Escuelas, sino la implicación por parte del trabajador.

- Proteger los dispositivos utilizados.

Entre las políticas de protección de datos en el teletrabajo también se deben poner en marcha protocolos para proteger de forma adecuada los equipos y dispositivos empleados, tanto si han sido facilitados por las Escuelas como si no (recordemos que la nueva normativa sobre trabajo a distancia indica que la empresa debería facilitar a los teletrabajadores los equipos necesarios para su actividad laboral).

Por ejemplo, entre las medidas a adoptar está el uso de contraseñas seguras, la instalación de los antivirus recomendados por la organización, o evitar la descarga de software que no haya sido autorizado por la empresa.

- Garantizar la seguridad de la información en el ámbito doméstico o en lugares públicos.

Se suele decir que nunca hay que mezclar lo personal y lo laboral, y si hablamos de protección de datos y teletrabajo, todavía más.

Si es posible, nunca se deben utilizar los mismos equipos para usos personales o laborales. En caso de usar el ordenador de trabajo en el ámbito doméstico, se deben definir perfiles distintos para su uso personal y laboral.

Por otra parte, se debe garantizar el acceso seguro a los equipos y dispositivos, evitando factores de riesgo como conectarse a través de redes WiFi o conexiones poco seguras.

- Almacenar la información en lugares seguros.

La AEPD señala que es recomendable no almacenar la información de manera local en el equipo utilizado para desarrollar el trabajo. O, al menos, la información más importante se debería almacenar en otros lugares. Existen diferentes opciones, como el almacenamiento en dispositivos externos o en la nube. Además, se deberían realizar dos copias de seguridad de los datos, y guardar cada una de ellas en un lugar diferente.

- Comunicar a la Escuela cualquier brecha de seguridad.

El empleado también tiene la obligación de comunicar cualquier brecha de seguridad a la empresa, para que ésta pueda actuar para resolverla, o comunicar la incidencia a los interesados y a la autoridad de control pertinente.

En resumen, el Empleado(a) deberá adoptar, al menos, las siguientes medidas para asegurar de mantener la seguridad y la protección de los equipos informáticos fuera del centro de trabajo:

- Nunca dejar desatendidos los equipos portátiles en lugares públicos.
- Utilizar el software que le dará el Centro para la transmisión de la información, uso de contraseñas, firewall y antivirus.
- Evaluar los riesgos y adoptar controles necesarios y apropiados en el domicilio.
- Evitar el acceso no autorizado a información o recursos por parte de otras personas que utilicen el ordenador (familiares o amigos).
- No usar redes wifi que sean públicas.
- Bloquear la pantalla del ordenador en periodos de inactividad.
- No se podrá descargar información en memorias USB, ya que son una posible puerta a las infecciones por malware, salvo que se permita expresamente por el Centro.
- Evitar la instalación de aplicaciones o la navegación por páginas no seguras.
- Cerrar todas las conexiones con servidores y sitios web recurriendo a «cerrar sesión» o «desconectar».
- Eliminar la información temporal en carpetas de descarga, papelera de reciclaje, etc.
- Borrar el historial de navegación, las cookies y otros datos, así como las contraseñas recordadas.
- Si se usa un equipo personal para el teletrabajo, aparte de seguir todas estas recomendaciones, es importante crear un perfil profesional para mantener separadas cuentas y navegación.
- Además, para el uso de tabletas y teléfonos inteligentes para el trabajo, se deberían cumplir los siguientes criterios mínimos de seguridad:

- Limitar el acceso al dispositivo mediante un bloqueo con contraseña, patrón o similar.
- Realizar copias de seguridad de la información contenida en el dispositivo.
- Actualizar el sistema operativo y el software a las versiones más recientes.
- Tener actualizado el ordenador con antivirus o medidas para prevenir y detectar el malware o programas maliciosos que proporcionará el Centro.
- Desconectar las conexiones inalámbricas que no se estén usando (bluetooth, NFC o wifi).

Con todos estos mecanismos podremos teletrabajar de forma segura garantizando la seguridad o cualquier evento venidero con una mayor seguridad y protección de nuestra intimidad en este «nuevo» entorno denominado teletrabajo, ya que no se trata sólo del cumplimiento formal de la LOPDGDD sino de equilibrar el uso de las nuevas tecnologías con la gestión más eficiente de los tiempos de descanso aumentando la productividad, reduciendo el estrés y mejorando la imagen corporativa interna y externa de nuestras Escuelas.

## ANEXO III

## Tablas salariales Convenio colectivo escuelas italianas en España

Estas tablas salariales están confeccionadas para 13 pagas.

Año 2024

	Salario base	Total	Trienio
<i>Grupo I: Personal Docente</i>			
Escuela Primaria			
Profesor Titular/Maestro.	2.254,89	29.313,55	41,04
Escuela Secundaria I Grado (6.º Primaria/2.º ESO)			
Profesor Titular.	2.502,22	32.528,83	45,54
Escuela Secundaria II Grado (3.º ESO/2.ª Bachillerato)			
Profesor Titular.	2.547,74	33.120,68	46,37
<i>Grupo II: Personal de Administración</i>			
Jefe administrativo.	2.367,58	30.778,58	43,09
Oficial administrativo.	2.064,55	26.839,18	37,57
Auxiliar administrativo.	1.836,03	23.868,45	33,42
<i>Grupo III: Personal Técnico de Apoyo Educativo</i>			
Asistente Técnico.	1.856,97	24.140,67	33,80
<i>Grupo IV: Personal de Servicios Generales</i>			
Celador/Portero/Conserje.	1.836,03	23.868,45	33,42

## Cargos funcionales y complementos salariales

	Mensual	Anual
Dirección técnica sección española.	512,18	6.658,32

Año 2025

	Salario base	Total	Trienio
<i>Grupo I: Personal Docente</i>			
Escuela Primaria			
Profesor Titular/Maestro.	2.288,71	29.753,25	41,65
Escuela Secundaria I Grado (6.º Primaria/ 2.º ESO)			
Profesor Titular.	2.539,75	33.016,77	46,22
Escuela Secundaria II Grado (3.º ESO/2.ª Bachillerato)			
Profesor Titular.	2.585,96	33.617,49	47,06

	Salario base	Total	Trienio
<i>Grupo II: Personal de Administración</i>			
Jefe administrativo.	2.403,10	31.240,26	43,74
Oficial administrativo.	2.095,52	27.241,77	38,14
Auxiliar administrativo.	1.863,58	24.226,48	33,92
<i>Grupo III: Personal Técnico de Apoyo Educativo</i>			
Asistente Técnico.	1.884,83	24.502,78	34,30
<i>Grupo IV: Personal de Servicios Generales</i>			
Celador/Portero/Conserje.	1.863,58	24.226,48	33,92

## Cargos funcionales y complementos salariales

	Mensual	Anual
Dirección técnica sección española.	519,86	6.758,19

## Año 2026

	Salario base	Total	Trienio
<i>Grupo I: Personal Docente</i>			
Escuela Primaria			
Profesor Titular / Maestro	2.323,04	30.199,55	42,28
Escuela Secundaria I Grado (6.º Primaria/ 2.º Eso)			
Profesor Titular	2.577,85	33.512,02	46,92
Escuela Secundaria II Grado (3.º ESO/2.ª Bachillerato)			
Profesor Titular	2.624,75	34.121,75	47,77
<i>Grupo II: Personal de Administración</i>			
Jefe administrativo	2.439,14	31.708,86	44,39
Oficial administrativo	2.126,95	27.650,39	38,71
Auxiliar administrativo	1.891,53	24.589,87	34,43
<i>Grupo III: Personal Técnico de Apoyo Educativo</i>			
Asistente Técnico	1.913,10	24.870,32	34,82
<i>Grupo IV: Personal de Servicios Generales</i>			
Celador/Portero/Conserje	1.891,53	24.589,87	34,43

## Cargos funcionales y complementos salariales

	Mensual	Anual
Dirección técnica sección española	527,66	6.859,56